

PLAN PILOTO DE EVALUACIÓN DE DEPARTAMENTOS UNIVERSITARIOS CANARIOS

**Evaluación Final del Departamento de Filología
Española Clásica y Árabe
de la Universidad de Las Palmas y Gran Canaria**

Octubre de 2008

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Identificación del Departamento evaluado y de la convocatoria de evaluación

2. VALORACIÓN DEL PROCESO.

2.1. Valoración del proceso de Evaluación Interna

2.2. Valoración del proceso de Evaluación Externa

2.3 Valoración de contraste entre los procesos de evaluación interno y externo

3. JUCIO DE VALOR: FORTALEZA Y DEBILIDADES Y ACCIONES DE MEJORA.

3.1. Perfil del Departamento.

3.2. Docencia

3.3. Evaluación de la investigación

3.4. Evaluación de las unidades de administración y/o gestión del Departamento

4. VALORACIÓN GLOBAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

5. PLAN DE MEJORA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Identificación del Departamento evaluado y de la convocatoria de evaluación

En este apartado el CIE identificará la unidad evaluada, la decisión de evaluar, posibles experiencias previas de evaluación, existencia de un Plan Institucional de evaluación en la Universidad, en la Comunidad Autónoma, en el Estado,

La unidad que se evalúa es el Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), que tomó la decisión de participar en el Plan Piloto de Evaluación y Certificación de Departamentos, convocado por la ACECAU, en sesión extraordinaria del Consejo de Departamento celebrada el 31 de octubre de 2006, después de que el Consejo considerara muy positivo para la unidad someterse a este proceso.

Con anterioridad a esta convocatoria, en la ULPGC se ha llevado a cabo un proceso de evaluación de Titulaciones y de Servicios, siguiendo el Plan establecido por la ANECA, pero ninguna de Unidades Departamentales. Algunos profesores del Departamento han participado en los procesos de evaluación de la ANECA de las Titulaciones de Filología Inglesa, de Traducción e Interpretación y de Filología Hispánica, por lo que conocen bien el procedimiento de Autoevaluación. Sin embargo, el Comité de Autoevaluación del Departamento o Comité de Evaluación Interna (en adelante CEI), como tal, no recibió formación específica para llevar a cabo el proceso de autoevaluación del Departamento, lo que se señala en el Informe de Autoevaluación y en el de Evaluación Externa.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma, la ACECAU ha puesto en marcha varios Planes y Programas de Evaluación Institucional para evaluar los Departamentos Universitarios y los Títulos Propios de las universidades canarias.

Asimismo, la Agencia Nacional (ANECA) tiene un Plan de Evaluación de Enseñanzas e Instituciones y otro de Servicios (E: <http://www.aneca.es>, <http://www.acecau.org>, **Informe de Autoevaluación, apartado 1.1; Informe de Evaluación Externa, apartado 1.1**).

2. EL PROCESO DE EVALUACIÓN

2.1. Valoración del Proceso de Evaluación Interna

En este apartado se describirá a) la composición del CIE, su designación, posibles experiencias comunes ...b) la organización del trabajo del CEI, las herramientas utilizadas ...

a) Composición del CEI

La constitución del CEI se aprobó en Consejo de Departamento de 9 de febrero de 2007. En él sólo se incluyeron los profesores y el representante del PAS, ya que en ese momento no se contaba con representación de los estudiantes en el Consejo, que se incorporaron después de celebrar las elecciones de sus representantes.

Así, el CEI está formado por profesores de cada una de las Áreas de Conocimiento que forman parte del Departamento (con la excepción de Filología Románica); estudiantes de Primer y Segundo Ciclo y de Doctorado; y Personal de Administración y Servicios (PAS). Los miembros de dicho Comité son:

- Rosa M^a González Monllor, Coordinadora del CEI y profesora del Área de Lengua Española
- Trinidad Arcos Pereira, Secretaria del CEI y profesora del Área de Filología Latina
- Yolanda Arencibia Santana, profesora del Área de Literatura Española
- M^a Jesús García Domínguez, profesora del Área de Lengua Española
- Antonio M^a Martín Rodríguez, profesor del Área de Filología Latina
- Eugenio Padorno Navarro, profesor del Área de Teoría de la Literatura
- M^a Josefa Reyes Díaz, profesora del Área de Lingüística General
- Gregorio Rodríguez Herrera, profesor del Área de Filología Latina
- Nayra Rodríguez Rodríguez, profesora del Área de Lengua Española
- Manuel Sánchez Artiles, profesor del Área de Filología Griega
- Ana Ruth Vidal Luengo, profesora del Área de Estudios Árabes e Islámicos
- M^a Olga Orihuela Déniz, alumna de Primer y Segundo Ciclo
- Cecilia Salerno, alumna de Tercer Ciclo
- M^a Victoria Moreno Jiménez, Administrativa del Departamento

Hay que destacar que, entre los miembros del CEI, están la Directora del Departamento, que, además, ha formado parte del Comité de Autoevaluación de la titulación de Filología Hispánica, y los Decanos de las Facultades de Filología y de Traducción e Interpretación, que han participado en los procesos de autoevaluación de las titulaciones que se imparten en sus Facultades (Filología Inglesa, Filología Hispánica y de Traducción e Interpretación). Asimismo, otros miembros han desempeñado cargos unipersonales de la ULPGC (Decanato de la Facultad de Filología, Secretaría del Departamento y de la Facultad de Filología) o lo ocupan en la actualidad (Vicedecano de la Facultad de Filología,

Jefatura de Servicio del Departamento). Además, uno de los profesores es Director del Servicio de Acceso de la ULPGC y otros dos dirigen Programas de Doctorado interdepartamentales (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 1.2; Informe de Evaluación Externa, apartado 1.1**).

b) Plan de Trabajo

Antes de iniciar el proceso de Autoevaluación, la ACECAU reunió el 6 de febrero de 2007 a los Coordinadores del CEI de cada Departamento para exponer las bases de este *Plan Piloto* y entregar los documentos que se iban a utilizar.

El CEI celebró nueve reuniones entre el **28 de febrero de 2007** y el **9 de julio de 2007**, en las que se eligió como Secretaria a Trinidad Arcos Pereira, se distribuyó el trabajo, se analizaron las propuestas de los miembros del Departamento y del CEI y se elaboró el Informe de Autoevaluación que fue aprobado en Consejo de Departamento el **9 de julio de 2007**.

Hay que destacar que la elaboración del Informe fue muy laboriosa, ya que muchos de los datos necesarios tuvieron que ser solicitados a las unidades responsables, puesto que, hasta ese momento, sólo se había realizado evaluación de Titulaciones y Servicios y los datos de los que disponía la Universidad estaban vinculados a éstos y no a Departamentos. Asimismo, hay que señalar que los miembros del CEI no recibieron formación específica para realizar la Autoevaluación.

El CEE ha considerado que la motivación y el grado de implicación en el proceso fueron altos por el número de reuniones y la aprobación del Informe en Consejo de Departamento. (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 1.3; Informe de Evaluación Externa, apartado 1.1**).

2.2. Valoración del Proceso de Evaluación Externa

En este apartado se describirá a) la composición del CEE, su designación, posibles experiencias comunes ... b) el programa de la visita, medios puestos a su disposición, audiencias consultadas, niveles de asistencias a las audiencias, incidencias ...

a) Composición del CEE:

-Presidente: Dr. D. Rafael Pedrosa Sáez, Catedrático de Química Orgánica de la Universidad de Valladolid, Secretario de la Comisión de Evaluación de la Investigación de la Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Castilla León. Miembro de la Comisión de evaluación de Programas de Postgrado de la Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Castilla León. Experiencia como Evaluador de varias Titulaciones de Química en diferentes Universidades.

Vocal: Doña Maitena Etxebarria Arostegui, Catedrática de Lingüística General de la Universidad del País Vasco, Miembro del Comité de Acreditaciones de la Agencia Andaluza de Evaluación (AGAE), Evaluadora/Experta miembro de diferentes Comités de Evaluación Externa de distintos Departamentos

y Titulaciones de diversas Universidades Andaluzas.

- Secretario: D. Luis E. Rodríguez Gómez, Profesor Contratado Doctor de la Universidad de La Laguna, Miembro de la Unidad de Evaluación y Mejora de la Calidad de la Universidad de La Laguna, colaborador de la Agencia Canaria de Evaluación y Acreditación Universitaria y con experiencia como evaluador del Programa de Evaluación Institucional de la ANECA.

b) Plan de Trabajo

Los miembros del CEE analizaron el Informe de Autoevaluación del Departamento una vez les fue remitido desde la ACECAU. En el momento en que se realizó la visita al Departamento se siguieron estrictamente las pautas que figuraban en el calendario enviado por la ACECAU. Se inició con la constitución y primera reunión de trabajo del CEE y el programa de la visita a la unidad evaluada (horarios y audiencias) se realizó según la tabla que se adjunta.

DÍAS 22 Y 23 DE ENERO

22 DE ENERO

09.00-10.30 Reunión del CEE

11.00-11.30 Toma de contacto con los responsables del CEI, la UT y visita a las instalaciones

11.30-12.00 Audiencia con el Comité de Autoevaluación

12.00-12.20 Pausa/Café

12.20-13.00 Audiencia con PAS

13.00-14.00 Audiencia con los Profesores del Departamento

ALMUERZO

16.30-17.00 Reunión con los responsables de Grupos de Investigación y de Proyectos de Investigación Competitivos del Departamento

17.00-17.30 Audiencia con el Equipo Directivo del Departamento

17.30-18.00 Audiencia con Estudiantes de 3º ciclo

18.00-18.20 Pausa/Café

18.20-19.00 Audiencia con Egresados de 3º ciclo

21.00 Cena del CEE con los CEI (2 Departamentos) y con autoridades académicas.

23 DE ENERO

09.00-10.00 Audiencia pública

10.00-11.00 Reunión interna del CEE

11.00-12.00 Presentación oral del Informe preliminar al Comité de Autoevaluación

12.00-12.30 Café / Despedida del CEE

Se pusieron a disposición del CEE todas las evidencias mencionadas a lo largo del Informe de Autoevaluación.

Se mantuvo, también, una breve reunión con la Directora de Evaluación Institucional y con la Vicerrectora de Calidad e Innovación Educativa de la Universidad.

Se abordaron todas las tareas asignadas al CEE y el nivel de asistencia a los actos programados fue adecuado.

Con respecto a las incidencias durante el proceso de evaluación externa, el CEE señaló en su Informe que no existía coincidencia entre la Guía de Autoevaluación y el Informe de Evaluación Externa y que muchos aspectos que se preguntaban en éste correspondían, más bien, a la evaluación de una titulación y no de un Departamento (**E: Informe de Evaluación Externa, Introducción**).

2.3 Valoración de contraste entre los procesos de evaluación interno y externo

En este apartado, se destacarán, a juicio del CEI, las principales coincidencias y discrepancias entre el Autoinforme y el Informe de Evaluación Externa, referidas a cada uno de los grandes apartados de la Guía.

En general, el Informe de Autoevaluación y el Informe de Evaluación Externa presentan grandes coincidencias en la mayoría de los apartados. Sólo cabe mencionar, como discrepancias, las que fueron contestadas por el CEI, alegaciones que, en su mayor parte, no aceptó el CEE.

Así, el CEE consideró que se debería haber incluido un cronograma de las propuestas de mejora o, al menos, una previsión de su puesta en marcha, mientras que al CEI se le insistió desde el Gabinete de Evaluación Institucional en que aquél se realizaría en un momento posterior, después de conocer el Informe Final del CEE.

En segundo lugar, para el CEE no se precisaba la información sobre el número de grupos de investigación ni de los profesores que los forman. Esta opinión fue matizada posteriormente en el Informe final, en el que se aceptaba parcialmente la alegación de que esta información se encontraba entre las evidencias aportadas.

También consideró el CEE que el programa de configuración interna y externa del Departamento no está definido de manera precisa, aunque el propio CEE reconoce en su Informe que no quedaba claro qué se pedía evaluar exactamente.

El CEE consideró en su Informe de Evaluación Externa que el Departamento no tenía medios de difusión de su investigación. El CEI contestó a esta consideración argumentando que no pondría en

marcha ninguna revista propia, ya que la evaluación de la investigación tiene en cuenta especialmente la publicación en medios externos, y que la Universidad estaba elaborando un programa de páginas web para los grupos. El CEE aceptó la alegación.

En cuanto al número de sexenios y a la calidad de la investigación, el CEE consideró que el número de sexenios era modesto y las revistas en las que publicaban los profesores del Departamento no tenían difusión. El CEI sigue discrepando de esta opinión, ya que el número de no numerarios es significativo y no tienen posibilidad de conseguir sexenios. En cuanto a la difusión de las revistas, si bien es cierto que es necesario publicar los resultados de la investigación en revistas de reconocido prestigio, no hay que olvidar que la investigación que se realiza en el Departamento está muy vinculada a Canarias y, por ello, se publica, preferentemente, en revistas de ámbito autonómico (**E: Informe de Autoevaluación, Informe de Evaluación Externa, Alegaciones del CEI al Informe de Evaluación Externa, Respuestas del CEE a las Alegaciones del CEI**).

En general, el CEE, ha valorado la estructura del Informe de Autoevaluación como Buena. Considera que se ajusta a las pautas indicadas en la Guía de Autoevaluación y lo califica de consistente, aunque, lógicamente, señala aspectos que se deberían haber tenido en cuenta (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 1.4**).

3. JUICIO DE VALOR: FORTALEZAS Y DEBILIDADES Y ACCIONES DE MEJORA

3.1 PERFIL DEL DEPARTAMENTO

Descripción y Valoración

Se hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración

3.1.1 Características Generales del Departamento y su Evolución

El Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe se constituyó el 12 de diciembre de 1989, después de la Ley de Reorganización Universitaria en Canarias. En él se integraron profesores que procedían de los antiguos Centros de la Universidad de La Laguna (Escuela Universitaria de Formación de Profesorado de EGB y el Colegio Universitario de Las Palmas) y de los de la antigua Universidad Politécnica de Canarias (Escuela Universitaria de Traductores e Intérpretes).

Las Áreas de Conocimiento con las que se constituyó el Departamento fueron Filología Española, Lingüística General, Filología Latina, Filología Griega, Estudios Árabes e Islámicos y Lingüística Indoeuropea, de las que, en la actualidad, ha desaparecido Lingüística Indoeuropea y a la que se han

añadido Lingüística Románica y Teoría de la Literatura. Por otro lado, el Área de Filología Española se dividió en Lengua Española y en Literatura Española por decisión del Consejo de Universidades en 1996.

En esta primera etapa se elaboró el Primer Reglamento de Régimen Interno, aprobado el 22 de mayo de 1990, que ha sido modificado varias veces para adaptarlo a las reformas universitarias y a las de los Estatutos de la ULPGC. El Reglamento actual se aprobó el día 22 de septiembre de 2003.

Desde el primer momento, el Departamento ofreció docencia de Tercer Ciclo y ya, en su reunión de 18 de enero de 1990, aprobó el primer Programa de Doctorado de Filología para el bienio 1989-91.

Durante estos años, se ha consolidado el Profesorado con la dotación de plazas de numerarios y de contratados laborales, de manera que, en la actualidad, el número de profesores que no tiene plaza estable es muy reducido.

Durante el curso académico 1989-90 se incorporó, también, el primer miembro del PAS que tuvo el Departamento.

Por otro lado, el Departamento tiene un interés especial en colaborar con instituciones que se ocupan de la difusión de la lengua y la cultura españolas. En este sentido, tiene un convenio con el Instituto Cervantes para impulsar la formación de los estudiantes y realizar cursos de actualización para el Profesorado en el campo de la enseñanza del español como lengua extranjera.

El Departamento no tiene un Plan estratégico en el que se hayan establecido los objetivos de su actividad, por lo que no dispone de una formulación detallada de objetivos, estrategias y acciones, lo que no quiere decir que no cuente con una especificación de las funciones que debe llevar a cabo, las cuales están determinadas por el artículo 19 de los Estatutos de la Universidad y han sido recogidas en el artículo 5 del Reglamento de Régimen Interno del Departamento, aprobado el 22 de septiembre de 2003. Asimismo, estas funciones son coherentes con los objetivos generales aprobados en el Plan Estratégico Institucional de la ULPGC 2007-2010.

La obligación de que exista coherencia con los objetivos de las titulaciones está recogida en los Estatutos y en el Reglamento, pero no hay una definición detallada de los objetivos específicos de cada titulación (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1**).

El CEE ha considerado que, a pesar de que no están definidos en sentido estricto los objetivos genéricos y específicos del Departamento, éstos se deducen, suficientemente, de las evidencias aportadas y, así, le merece una valoración buena (B) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 2.1**).

El CEE considera una fortaleza el número y la cualificación de los profesores, tanto en el aspecto docente como en el investigador, y valora como bueno el potencial humano y su evolución en los últimos años (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 2.1**).

Por otro lado, la situación actual de la plantilla no se verá afectada sustancialmente con la aplicación

de la modificación de la Ley General de Universidades (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1**).

Desde su constitución, el Departamento ha contado sólo con un Administrativo, PAS funcionario, cuyas funciones están determinadas por la normativa de la ULPGC. Esta dotación es claramente insuficiente para atender la gestión de un presupuesto considerable y de la actividad de un gran número de profesores, que imparten docencia en tres Centros, y de los grupos de Investigación (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1**).

El CEE considera insuficiente y, por tanto, una debilidad la escasa dotación de Personal de Administración y Servicios, pero valora como buenas las labores administrativas y técnicas que desempeña este personal en el Departamento (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 7**).

En lo que se refiere a los recursos humanos con los que cuenta el Departamento y la carga docente que tiene asignada durante los últimos cursos, el Profesorado asume una carga superior a la que le corresponde, lo que ha impedido que pueda disfrutar de años sabáticos o de estancias prolongadas en Centros de investigación, lo que, sin embargo, no ha supuesto un abandono de la investigación. El CEE reconoce esta excesiva carga docente y propone la reducción de asignaturas de Libre Configuración y optativas o la búsqueda de otro tipo de soluciones (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1; Informe de Evaluación Externa, apartado 7**).

En cuanto a la dedicación a la gestión, una gran parte del Profesorado ha estado totalmente implicado en la gestión universitaria desde la constitución del Departamento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1**).

El Departamento imparte docencia en 10 Titulaciones, 3 de Ciclo Largo y 7 de Ciclo Corto, que corresponden a las titulaciones de Maestro. Con respecto a la distribución de la carga docente, la mayor corresponde a Filología Hispánica (485 créditos), seguida de Traducción e Interpretación (264 créditos), Filología Inglesa (135 créditos) y las titulaciones de Maestro (78,5 créditos) (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.1**).

El CEE valora positivamente cómo se ha reflejado la carga docente y su distribución y considera excesivas las obligaciones docentes que debe afrontar el Profesorado (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 2.1**).

Por último, la definición del proceso de configuración interna y externa en el programa del Departamento recibe la calificación de Regular (C); sin embargo, en el capítulo de las recomendaciones y propuestas de mejora del Informe de Evaluación Externa, el propio CEE reconoce que “no queda claro a qué se refieren cuando hablan de “programa”, cuando dicen “El programa tiene definido el proceso de configuración interna y externa del Departamento” (**E: Informe de Evaluación Externa, apartados 2.1 y 8**).

3.1.2 Contextualización del Departamento

En el conjunto de la ULPGC, el Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe es uno de los que cuenta con mayor número de profesores, ya que de los 36 Departamentos de la Universidad, sólo 8 cuentan con un número superior.

El Departamento mantiene una relación estrecha con las tres Facultades en las que imparte docencia: la Facultad de Formación del Profesorado, la de Traducción e Interpretación y la de Filología. También colabora estrechamente con los Departamentos de Filología Moderna, Ciencias Históricas y Geografía, con los que ofrece Programas de Doctorado conjuntos o tiene líneas de investigación comunes.

En cuanto a la presencia en los órganos colegiados, de acuerdo con los Estatutos de la Universidad, el Departamento tiene 2 representantes en el Claustro. No todos los Departamentos forman parte del Consejo de Gobierno, sino que, de acuerdo con el artículo 76, apartado d) de los Estatutos de la ULPGC, se eligen 15 representantes entre los directores de Departamentos, los Decanos de Facultad y los directores de Institutos universitarios. En este sentido, la Directora del Departamento fue elegida como representante del Área de Humanidades.

A pesar de que el Departamento no tiene definidos objetivos específicos ni cuenta tampoco con un plan estratégico propio, las funciones que se recogen en el Reglamento de Régimen Interno son coherentes con los objetivos definidos en el Plan Estratégico de la Universidad (2007-2010). También la actividad diaria del Departamento es coherente con la misión y la visión de la Universidad definidas en este mismo Plan Estratégico.

Por otro lado, varios profesores del Departamento colaboran con investigadores de universidades españolas y extranjeras (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.2**).

El CEE consideró que no había evidencias suficientes para valorar este apartado, probablemente por no coincidir la guía del Informe Externo con la de la Autoevaluación, y en sus recomendaciones afirmaba que no se entendía a qué se refería el epígrafe “Coherencia del Departamento con el perfil diferenciador de la Universidad” (**E: Informe de Evaluación Externa, apartados 2.2 y 8**).

A pesar de que todas las evidencias que se han aportado indican que hay una proyección social de la actividad del Departamento, es necesario conocer con más precisión el alcance del impacto social de ésta y, por ello, el CEI consideró necesario constatar las demandas sociales y establecer procedimientos para difundir e incrementar la presencia del Departamento en la sociedad (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 2.3**).

3.1.3 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 4. Perfil del Departamento (y cada subapartado)

PUNTOS FUERTES

- La evolución del Departamento ha sido notable a lo largo de estos años, se ha aumentado el número de profesores y se ha desarrollado una investigación de calidad contrastada.
- El Departamento cuenta con un Profesorado consolidado y cualificado, con un elevado número de doctores, que están muy implicados en actividades de investigación, de docencia y de gestión.
- El Departamento se relaciona satisfactoriamente tanto con Departamentos y Centros de la Universidad como con Centros externos, nacionales y extranjeros. Asimismo, está presente en los órganos de representación colegiados, como el Claustro o el Consejo de Gobierno de la Universidad.

PUNTOS DÉBILES

- El Departamento no cuenta con unos objetivos claramente definidos
- El personal de Administración y Servicios es claramente insuficiente para llevar a cabo las tareas de gestión del Departamento.
- El Departamento asume en la actualidad más carga docente de la que le corresponde por su potencial docente y resulta muy difícil facilitar estancias por docencia e investigación en Centros nacionales y extranjeros, así como suplir las bajas por enfermedad.
- El Departamento tiene una proyección social destacada en función de la actividad individual de sus miembros, pero carece de una política definida de difusión de los resultados de su trabajo en docencia e investigación.

PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA

PRIORIDAD

	Alta	Media	Baja
• Definir objetivos genéricos y específicos del Departamento	X		
• Solicitar el aumento de la plantilla del PDI para adecuar la carga docente al potencial docente	X		
• Solicitar el aumento de la plantilla del PAS	X		
• Establecer un plan de difusión de la actividad del Departamento con el fin de aumentar su presencia en la comunidad universitaria y en la sociedad canaria	X		

3.2 DOCENCIA

3.2.1. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE 1er y 2º CICLO

Una vez integrados el Autoinforme y el Informe de Evaluación Externa, se mostrará el resultado de la evaluación para cada uno de los siguientes apartados, mediante una breve descripción valorativa:

Descripción y Valoración
<i>El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración</i>
3.2.1.1 Programa de formación
<p>El Reglamento de Planificación Académica de la ULPGC establece la estructura de cada Proyecto o Guía Docente, cuya cumplimentación por todos los responsables de cada asignatura comprueba el Departamento rigurosamente.</p> <p>Las Titulaciones en las que imparte docencia el Departamento carecen de un programa formativo en el que se definan de manera específica los objetivos de la titulación, porque la legislación vigente por la que se rigen éstas no incluía la definición de los objetivos. Por esta razón, en la actualidad, el documento que regula la docencia es el Plan de Estudios y se plasma en los Proyectos Docentes de cada profesor, que pasan por el control del Departamento y de las Comisiones de Asesoramiento Docentes de cada titulación, se ha considerado suficiente hasta ahora para definir los perfiles de ingreso y los objetivos que debían alcanzar los estudiantes, aunque estuvieran dispersos en cada uno de los Proyectos Docentes. Sin embargo, con la puesta en marcha de las evaluaciones de las Titulaciones, se empieza a contar con documentos en los que se definen de manera precisa sus objetivos y, por tanto, en años sucesivos habrá que tenerlos en cuenta a la hora de elaborar los Proyectos Docentes.</p> <p>En cuanto a la adecuación de la extensión de los programas al número de créditos disponibles, durante estos años, como ya se ha dicho, los Proyectos Docentes han pasado los controles del Departamento y de las Comisiones de Asesoramiento Docentes de cada titulación, sin que se hayan advertido discrepancias entre la extensión del programa y el número de créditos. Este hecho se ha visto corroborado en los procesos de evaluación de las titulaciones de las Diplomaturas de Maestro y de las Licenciaturas en Filología Inglesa, Traducción e Interpretación y Filología Hispánica, que han sido realizados por la ANECA.</p> <p>En general, el proceso de Planificación docente recoge todos los aspectos que deben tenerse en cuenta para una correcta organización de la docencia. Aunque los Centros son los principales responsables, la función del Departamento es fundamental, puesto que es el que asigna la docencia y aprueba y nombra a los coordinadores de las asignaturas. Por otro lado, el hecho de que tenga también la capacidad de ofrecer asignaturas que no están vinculadas a Planes de Estudios oficiales permite que se pueda proporcionar a los estudiantes la posibilidad de complementar su formación o, incluso, de que puedan</p>

iniciarse en las líneas de investigación que desarrollan los Grupos (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.1**).

El CEE ha considerado que, aunque no hay evidencia de que exista un órgano que supervise el programa formativo, los programas de las asignaturas se revisan anual y sistemáticamente y los estudiantes pueden participar con sugerencias y propuestas de modificaciones. El CEE ha valorado la actuación del Departamento en este apartado como Excelente (A) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.1.1**).

3.2.1.2 Desarrollo de la enseñanza

Este Departamento, de acuerdo con lo establecido en el citado Reglamento, remite cada año a los Centros correspondientes un listado con los horarios de atención al alumnado de cada profesor y los expone, además, en los tabloneros de anuncios de la Sede departamental. Asimismo, los profesores exponen su horario de tutorías en los tabloneros de anuncios situados junto a la puerta de sus despachos.

En este apartado sobre la atención tutorial presencial, hay que señalar que el edificio actual no reúne las condiciones necesarias para llevarlas a cabo, ya que la falta de espacio ha llevado a que no se cuente con despachos individuales y que haya que compartir los existentes entre varios profesores, lo que dificulta el trabajo diario. Se espera que, con la construcción del nuevo edificio, estos problemas se puedan solucionar de manera definitiva.

Por otro lado, durante los últimos años, se ha venido incrementando el uso del correo electrónico para atender a los estudiantes hasta el punto de que, para muchos estudiantes, es el medio preferente para realizar todo tipo de consultas. Sin embargo, no existen datos, ni se ha realizado un estudio sobre en qué medida la atención tutorial telemática puede estar complementando, sustituyendo o transformando el concepto tradicional de tutoría. Además, la ULPGC cuenta con una plataforma virtual (*Campus virtual*), basada en Moodle, que se utiliza como apoyo a la enseñanza presencial y que permite un contacto fluido e individualizado entre estudiantes y profesores en aquellas asignaturas que lo utilizan.

El Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe cubre la docencia de 94 asignaturas en las diferentes titulaciones y Facultades ya reseñadas. Aunque en la docencia se utiliza la clase magistral en un porcentaje alto, sin embargo las estrategias docentes que suelen utilizarse son variadas, complementarias y adecuadas a la naturaleza de los contenidos y objetivos y a las especificidades de las titulaciones en las que se aplican. Por ello, el hecho de que los laboratorios se utilicen poco se justifica, precisamente, por la naturaleza de estas titulaciones, pues sólo determinadas materias relacionadas con la fonética o la fonología requieren el uso del laboratorio de fonética, o materias relacionadas con las nuevas tecnologías, el de informática.

Los sistemas de evaluación de cada asignatura figuran en los Proyectos Docentes que los profesores depositan en el Departamento el mes de abril del curso precedente al de su puesta en práctica, y que se

publican en la web de la Facultad encargada de su docencia de manera que los estudiantes pueden entrar a consultarlos a través de ésta. Además, los profesores explican sus modelos de evaluación, criterios de corrección y valoración el primer día de clase de cada curso académico, cuando entregan a cada estudiante un ejemplar de su Proyecto Docente. La naturaleza de los modelos evaluativos está en concordancia con las particularidades de los contenidos y objetivos de los programas y la metodología formativa de cada asignatura.

Por otro lado, el Reglamento de Docencia y Evaluación del Aprendizaje de la ULPGC permite a los estudiantes poder conocer suficientemente el modo y forma de evaluación de cada materia, así como saber los resultados de la evaluación y poder revisarlos con las garantías suficientes (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.2**).

El CEE ha valorado este apartado como Excelente (A) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.1.2**).

3.2.1.3 Resultados académicos

Si se analizan de forma general los datos de los resultados académicos, se puede señalar como una fortaleza que los resultados de la tasa de éxito del Departamento son muy buenos, lo que es reflejo de que los objetivos de las asignaturas están bien definidos, la metodología y los métodos de evaluación son los adecuados, y, como consecuencia, el éxito de los estudiantes del Departamento en su conjunto es igual o superior en los tres años al 90%.

A pesar de los buenos resultados de la tasa de éxito, el Departamento no puede considerar satisfactoria la tasa de rendimiento que tiene en la actualidad, por lo que se debería incrementar esta última. En este proceso serán muy útiles los Planes de Mejora que han establecido las Titulaciones que ya han sido evaluadas por la ANECA (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.3**).

Aunque el CEE considera que este apartado no es responsabilidad exclusiva del Departamento, éste tiene bien definida la normativa sobre exámenes y criterios de evaluación, que se difunden de manera adecuada a los estudiantes, por lo que su valoración es Buena (B) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.1.3**).

3.2.1.4 Recursos humanos: Profesorado

La estructura de la plantilla proporciona un margen excesivamente ajustado entre el potencial docente y la actividad docente (en algunas Áreas de Conocimiento la actividad docente supera al potencial docente), lo que implica que el Departamento no dispone de recursos humanos suficientes para hacer frente a eventualidades, como bajas por enfermedad de corta duración o permisos por investigación. Sobre este aspecto, el CEE sugiere como propuesta de mejora “la reducción de las asignaturas de libre configuración y optativas o buscar soluciones imaginativas a esta alternativa” (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 7, Propuestas de mejora**). Sin embargo, el CEI no incluye esta propuesta en su plan de mejora, puesto que la organización docente y el programa formativo dependen

de los Centros y el Consejo de Departamento siempre ha tenido como prioridad ofrecer un número de optativas que permita a los estudiantes diseñar su curriculum.

En cuanto a la Política de Innovación y Ayuda a la Docencia, en los tres cursos que fueron evaluados, la asistencia de los Profesores a actividades de Formación docente ha sido baja, por lo que hay que incentivar la participación del Profesorado en cursos de innovación docente.

En lo que se refiere a los proyectos de innovación docente, no hay evidencias de que los profesores hayan participado en ellos durante los años evaluados. Sin embargo, hay que señalar que han intervenido durante el curso 2006-07 en el Proyecto Piloto de Elaboración de Guías Docentes adaptadas al EEES todos los profesores que imparten docencia en la Facultad de Traducción e Interpretación, así como varios profesores de la Facultad de Filología.

Con respecto a la Gestión de la Docencia, existen mecanismos de seguimiento para el control de las inasistencias del Profesorado. Estos mecanismos corresponden, de acuerdo con los reglamentos de la Universidad, a las tres Facultades en las que el Departamento asigna docencia: la Facultad de Traducción e Interpretación, la Facultad de Formación del Profesorado y la Facultad de Filología. Estos Centros disponen de hojas de control de la asistencia diaria a clase de los profesores, en las cuales aparece consignada la docencia de cada día de la semana. Cada profesor debe firmar diariamente la docencia que le corresponde.

En cuanto al mecanismo para designar las sustituciones del Profesorado, el Departamento puede asignar la sustitución a profesores que se encuentren por debajo de la carga docente que legalmente les corresponda. Sin embargo, como ya se ha señalado, el Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe no dispone de margen para llevar a cabo este procedimiento.

Por otro lado, el Vicerrectorado de Profesorado cuenta con listas de reserva, para aquellos casos de sustituciones a largo plazo, procedentes de concursos públicos de plazas celebrados con anterioridad. Sin embargo, este procedimiento no es general, ya que sólo se puede llevar a cabo en algunas Áreas de Conocimiento, mientras que en otras, debido a la falta de especialistas que reúnan los requisitos legales para la contratación, no hay ninguna lista de reserva. Por ello, se puede decir que ninguno de los procedimientos mencionados anteriormente resuelve el problema de las sustituciones del Profesorado cuando están de baja por enfermedad o se ausentan por causas académicas.

La ULPGC dispone de un Plan Propio de Evaluación que se desarrolla anualmente. Los resultados que se desprenden de esta gestión indican que las medias estadísticas de la evaluación de los 20 *items* que la constituyen, tomando en consideración los datos de las evaluaciones de los cursos 2003-04, 2004-05 y 2005-06, ponen de manifiesto que la media del Departamento supera la de la Universidad en todos ellos. No hay un *ítem* evaluado que sea inferior a la media de la ULPGC. Además, hay que resaltar que, aunque la ULPGC ha mejorado año a año en la evaluación global, el Departamento no sólo ha mantenido sus buenos resultados sino que, en el curso 2005-06 ha incrementado la diferencia con la de

la Universidad, pues es valorado con 4,19 frente a la media de la ULPGC, situada en 3,82. Estos resultados son lógicos, puesto que corroboran las elevadas tasas de éxito anteriormente mencionadas. Tampoco es de extrañar, por tanto, que varios profesores del Departamento hayan recibido el Premio a la Excelencia Docente que concede la ULPGC (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.4**).

El CEE considera que la tipología del Profesorado y la carga docente es Buena (B) y la gestión de la docencia es Excelente (A), mientras que valora la política de innovación y ayuda a la docencia como Regular (C) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.1.4**).

3.2.1.5 Recursos humanos: PAS

El Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe no tiene Personal de Administración y Servicios suficiente para llevar a cabo el trabajo que genera y, muchas veces, este personal realiza funciones propias de funcionarios de mayor nivel y categoría que el que tiene reconocido.

Para subsanar esta deficiencia se debería dotar al Departamento de más personal con la categoría que le correspondiese. La presencia de un gestor y de un administrativo mejoraría sustancialmente la organización y el desarrollo de las tareas propias de la Administración del Departamento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.5**).

El CEE considera que la adecuación de la plantilla del PAS a la gestión de la enseñanza es Regular (C), pero reconoce entre las fortalezas que la gestión realizada por el PAS está muy bien valorado por los usuarios que tienen un alto grado de satisfacción (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 7, Principales fortalezas y debilidades**).

3.2.1.6 Instalaciones y medios

El Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe dispone de espacios y servicios comunes con las otras Unidades de Gestión, Facultades y Departamentos, que tienen su sede en el Edificio de Humanidades. Estos Centros reciben prestaciones del Personal de Administración y Servicios del Edificio de Humanidades y del Edificio Anexo, y comparten algunas dependencias, como el Salón de Actos, la Sala de Grados, la Sala de Juntas y la Biblioteca. Son dependencias exclusivas del Departamento las aulas denominadas Aula de Tercer Ciclo de Filología Española, Clásica y Árabe y el Seminario de Filología Española, Clásica y Árabe, en las que se imparten los cursos de los Programas de Doctorado. Ambas están equipadas con sillas de pala y no disponen de material tecnológico fijo para trabajar con los estudiantes, lo que dificulta el desarrollo de la docencia.

Por otra parte, los despachos de los profesores que están adscritos al Departamento no reúnen las condiciones necesarias para desarrollar la investigación ni la atención a los estudiantes. Estos espacios tienen unas dimensiones inadecuadas para el personal que aloja, pues están compartidos por varios profesores, en algunos casos hasta tres. Hay que añadir que muchos de ellos no tienen una ventilación

adecuada (sobre todo los que están situados en el edificio Anexo), porque carecen de ventanas suficientemente amplias (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.6**). El CEE está de acuerdo en que los espacios de los que dispone el Profesorado son insuficientes e inadecuados para realizar sus labores docentes y de tutoría y recomienda que se agilice la concesión de espacios adicionales que mejores las actuales condiciones (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 7**). El CEI espera que la construcción del nuevo edificio permita subsanar de manera definitiva estas deficiencias.

En cuanto a los medios que la Universidad ha puesto a disposición de los profesores para la docencia y la investigación, hay que señalar que todo el campus tiene conexión WIFI. Por otro lado, el Departamento ha adquirido recientemente un cañón proyector para uso exclusivo de su Profesorado; en cambio, no posee medios de uso compartido para la docencia (ordenadores portátiles, cañón proyector, retroproyectors), ya que éstos son provistos por las Facultades. Sin embargo, en la práctica, los profesores utilizan infraestructura adquirida para la investigación como apoyo a la docencia, puesto que los medios que proporcionan las Facultades son insuficientes (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.1.6**).

El CEE califica de Regular (C) las infraestructuras dedicadas a la docencia (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.1.6**).

3.2.1.7 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 5 (y cada subapartado): Evaluación de los Estudios de 1er y 2º Ciclo

PUNTOS FUERTES

- Está bien definida la planificación del programa formativo
- Está reconocida la existencia de procedimiento para la planificación docente del Profesorado
- Está bien definida la atención tutorial
- Las estrategias docentes son muy adecuadas
- La evaluación de los aprendizajes y su normativa de revisión está bien definida
- La gestión del Departamento está bien estructurada

PUNTOS DÉBILES

- La tasa de rendimiento de los estudiantes es baja
- La carga docente del Profesorado es excesiva
- La política de innovación y ayuda a la docencia es insuficiente
- La plantilla del PAS es insuficiente
- Las instalaciones no son adecuadas

PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA	PRIORIDAD		
	Alta	Media	Baja
<ul style="list-style-type: none"> Proponer a los Vicerrectorados con competencias en la formación del PDI la realización de cursos específicos de formación docente para incentivar la participación del Profesorado y, de esta manera, intentar mejorar la tasa de rendimiento de los estudiantes 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar el aumento de la plantilla del PDI para adecuar la carga docente al potencial docente 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar el aumento de la Plantilla del PAS 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar que se agilice la construcción del nuevo edificio 	X		

3.2.2. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE TERCER CICLO

Una vez integrados el Autoinforme y el Informe de Evaluación Externa, se mostrará el resultado de la evaluación para cada uno de los siguientes apartados, mediante una breve descripción valorativa:

Descripción y Valoración
<i>El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración</i>
<p>3.2.2.1 Evaluación de la Enseñanza de Tercer Ciclo</p> <p>Los Programas de carácter unidisciplinar ofrecen una formación más especializada, mientras que los interdepartamentales pretenden cubrir un enfoque multidisciplinar de la investigación, incluyendo en ambos el ámbito de la traducción. Todo ello no supone un detrimento de la multidisciplinariedad, en el caso de los primeros, o de la especialización, en el caso de los segundos, pues, si así lo desean los estudiantes, se pueden confeccionar itinerarios de especialización dada la diversidad de cursos que se ofrecen, aunque hay excesiva rigidez dentro de cada programa (E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.1; Informe de Evaluación Externa, apartado 7).</p> <p>Uno de los puntos débiles de los Programas de Doctorado es la diferencia entre los estudiantes que acaban el primer año del bienio –año docente– y los que concluyen el segundo (que se corresponde con el trabajo de investigación tutelado), hasta el punto de que incluso desciende la matrícula en este segundo año. Por ello, el CEE considera que es necesario promover la obtención de DEAs y el CEI ha incluido esta propuesta en el Plan de Mejora (E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.1; Informe Evaluación Externa, apartado 7, Propuestas de mejora). No obstante, hay que tener en cuenta que, en estos momentos, la ULPGC no tiene totalmente definida la futura estructura de los estudios de Doctorado y, por tanto, toda propuesta de mejora en este punto tiene que limitarse, necesariamente, a una labor informativa sobre la actual normativa y, cuando estén totalmente regulados estos estudios, diseñar una propuesta de mejora más concreta.</p> <p>En el Doctorado el programa de formación se difunde <i>on-line</i> a los estudiantes y en él aparecen el</p>

resumen del Programa y la información que se recaba del Profesorado, que sólo incluye una descripción de los contenidos de la asignatura y, en algunos casos, la metodología, soslayando completamente los objetivos, las prácticas o la bibliografía. Tampoco en el momento de aprobación por el Consejo de Departamento se exigen estos últimos, por lo que aspectos fundamentales de la docencia quedan sin ningún tipo de control. Es necesario, pues, un mayor control del Departamento a través de la Comisión de Doctorado que el CEE recomienda que se cree. No obstante, el CEI considera que, dada la adaptación al EEES que se está realizando actualmente en las Universidades, es preferible que la Comisión se denomine de Títulos Propios, para poder abordar de manera integral todos los estudios de Postgrado, tanto en lo que se refiere a Máster como a Doctorado (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 7**).

Por último, es destacable que los Programas de Doctorado recogen las líneas de investigación de los diferentes grupos del Departamento, cuya coherencia y pertinencia queda demostrada por dos factores: por un lado, varios grupos de investigación son considerados por la ULPGC altamente competitivos, puesto que, al concurrir a diferentes convocatorias, sus proyectos son financiados, y, por otro, los integrantes del Departamento suman 43 tramos de investigación o sexenios (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.1**).

La encuesta a los egresados muestra que el nivel de atención a los estudiantes es muy alto y que están de acuerdo con la forma en que se atienden sus peticiones. El Departamento no cuenta con Programas de movilidad para realizar estudios de Tercer Ciclo en otras Universidades nacionales o extranjeras. Un aspecto en el que el Departamento debe mejorar considerablemente es en el seguimiento de los egresados, puesto que tan sólo es posible tener datos en el caso de aquellos que posteriormente han continuado con su vinculación con la ULPGC. En este caso, sí se puede afirmar que todos ellos han accedido a la categoría profesional de Titular de Universidad o de Contratado Doctor. Además, la falta de seguimiento hace que no se cuente con una base de datos actualizada sobre los egresados y es especialmente grave que no sea posible contactar con ellos a través del correo electrónico. (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.1; Informe de Evaluación Externa, apartado 6**).

3.2.2.2 Evaluación de la Investigación en Tercer Ciclo

Las características de los estudiantes determinan que, en muchos casos, inicien sus estudios de Doctorado en uno de los Programas del Departamento y que, previa convalidación, lo concluyan en otro, que depende también de éste. Este hecho, unido a que muchos de los estudiantes trabajan, tiene como consecuencia que el número de estudiantes que en los tres últimos cursos académicos ha obtenido el DEA sea de 24 estudiantes, es decir, un 14% de los matriculados. Sin embargo, el número de Proyectos de Tesis es muy alto en relación con el número de DEA, pues, de los 24 estudiantes que

lo obtuvieron, 17 optaron por presentar un Proyecto de Tesis. Asimismo, el número de Tesis Doctorales defendidas, un total de 7, suponen el 41,17% de los Proyectos presentados (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.2**).

Las Tesis Doctorales del Departamento están vinculadas a Grupos de Investigación por lo que, una vez concluidas, encuentran con facilidad cauces para su difusión científica. Las conclusiones de las Tesis Doctorales se suelen publicar tanto en formato de libro como en artículos de carácter científico. Es también muy frecuente que los doctorandos participen en las sesiones de Congresos especializados presentando comunicaciones antes de la lectura de su Tesis y que, tras la consecución de grado de Doctor, dediquen una primera parte de su proyección científica a presentar nuevamente comunicaciones en congresos nacionales e internacionales y a publicar artículos relacionados con ella, aunque debe mejorarse la difusión de la investigación en publicaciones de relevancia e impacto científico. Asimismo, los egresados suelen integrarse como investigadores en los Grupos de la ULPGC (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.2**).

No se ha solicitado ningún Doctorado Europeo en el Departamento, cosa que debería hacerse, así como la solicitud de Doctorado de calidad (**E: Informe Autoevaluación, apartado 3.2.2; Informe de Evaluación Externa, apartado 3.2.2**).

3.2.2.3 Evaluación de la Gestión de Tercer Ciclo

La Unidad de Tercer Ciclo de la ULPGC es el órgano de gestión de estos estudios. El Departamento en este ámbito es un mero transmisor administrativo. En cualquier caso, la relación con esta Unidad, tanto del Departamento como de los Directores de los Programas, es muy fluida. Se obtiene siempre la información requerida y esta Unidad es flexible en todos aquellos casos que la reglamentación lo permite. El trato personal es muy adecuado y el grado de profesionalidad altísimo. Asimismo, la relación con otros Departamentos implicados en la docencia de Tercer Ciclo es igualmente muy fluida. En cuanto a la dotación de infraestructuras e instalaciones para la docencia de Doctorado, se deberían mejorar, ya que actualmente son deficitarias (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 3.2.3**).

El CEE ha valorado positivamente este apartado (B) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 3.2.3**).

3.2.2.4 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 5 (y cada subapartado): Evaluación de los Estudios de Tercer Ciclo

PUNTOS FUERTES

- El Departamento ofrece Programas Interdisciplinarios
- Los egresados muestran un alto grado de satisfacción sobre los estudios de Tercer Ciclo
- El número de Tesis Doctorales leídas es aceptable
- La investigación está vinculada con los Programas de Doctorado
- El Departamento mantiene una relación fluida con la Unidad de Tercer ciclo y con otros Departamentos

PUNTOS DÉBILES

- Existe una excesiva rigidez entre los programas
- Ausencia de control del Departamento en los aspectos metodológicos
- Escasez de DEAs y Doctorados Europeos
- Una parte de la investigación tiene escasa difusión
- La dotación de las aulas de Doctorado es insuficiente
- El Departamento no cuenta con datos fiables sobre los egresados

PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA

PRIORIDAD

	Alta	Media	Baja
• Iniciar el diseño del nuevo Programa de Doctorado del Departamento	X		
• Creación de la Comisión de Títulos Propios	X		
• Fomento de la presentación de DEAs y Doctorados Europeos		X	
• Fomentar la difusión de la investigación en publicaciones de reconocido prestigio y amplia difusión	X		
• Mejorar la dotación de la infraestructura para impartir la docencia		X	
• Crear un fichero de egresados con sus datos que se renueve anualmente		X	

3.3. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Descripción y Valoración

El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración

3.3.1 Perfil de la Investigación

El Departamento, siguiendo las directrices de la política general de investigación de la ULPGC, ha potenciado el desarrollo de grupos de investigación y la integración de los profesores dentro de los mismos. En la actualidad, la mayoría del Profesorado adscrito al Departamento pertenece a alguno de los ocho grupos con los que el Departamento cuenta, que cubren los ámbitos de investigación prioritarios de las Áreas que lo conforman: lengua española y lingüística, literatura y filología clásica. Se trata, en buena medida, de grupos que trabajan en una perspectiva multidisciplinar, abierta incluso, en algunos casos, a la colaboración con Profesorado de otros Departamentos de la ULPGC o de otras universidades españolas y extranjeras. Las líneas de investigación concretas que cada uno de esos grupos desarrolla no sólo son las específicas de las Áreas de Conocimiento de los profesores que los conforman, sino que atienden en muchos casos al ámbito geográfico y humano en el que la propia investigación se desarrolla, esto es, la cultura canaria, asegurando así que la investigación no se desvincule del contexto social, cultural y económico en el que se inserta, y facilitando así la permeabilidad de la investigación a la sociedad en la que se genera (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.1**). El CEE ha valorado positivamente ese apartado (B) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 4.1**).

3.3.2 Contexto

El contexto inmediato en el que se desarrolla la investigación del Departamento es el del Área de Humanidades, en la que se inscriben también los Departamentos de Ciencias Históricas, Filología Moderna y Geografía. Todos ellos tienen su sede en el Edificio de Humanidades *Agustín Millares*, que tiene graves deficiencias que interfieren en la realización de las actividades investigadoras. En primer lugar, los despachos, reducidos, compartidos por varios profesores, a veces incluso sin la iluminación y ventilación necesarias, no reúnen condiciones adecuadas. En segundo lugar, no hay espacios para que los Grupos puedan reunirse, para disponer de la infraestructura que adquieren con sus Proyectos o para que trabajen en ellos los becarios o investigadores y colaboradores foráneos invitados. La ULPGC ofrece espacios en el Parque Científico y Tecnológico, situado en Tafira, pero los grupos de investigación de Humanidades necesitan los fondos bibliográficos de la Biblioteca temática de Humanidades (que no está en Tafira sino en el Centro de la ciudad), y una parte importante de la infraestructura de investigación se utiliza también en la docencia, por lo que no es conveniente tener

los equipos en un lugar distinto de donde se imparten las clases. Con la construcción del nuevo edificio se espera que estos problemas puedan solucionarse de manera definitiva. No obstante, estas deficiencias no han impedido que los profesores del Departamento tengan una producción científica de calidad, lo que demuestra su implicación en la actividad investigadora.

En cuanto a la política científica de la ULPGC, la Universidad favorece la investigación de los Departamentos mediante planes propios de becarios predoctorales y postdoctorales, proyectos de investigación pre-competitivos y el Plan de Formación del Personal Investigador, e informa regularmente a todos los profesores de las convocatorias públicas de actividades de I+D+I. Además, la Fundación Canaria Universitaria convoca, en colaboración con empresas canarias, las Becas INNOVA para becarios predoctorales y profesores universitarios, con las que se financian proyectos de corta duración o estancias en Centros de investigación. También el Cabildo de Gran Canaria convoca anualmente Becas de Investigación a las que concurren los estudiantes de Tercer Ciclo del Departamento. El Gobierno de Canarias, igualmente, convoca cada año becas predoctorales y ayudas para la realización de Proyectos de Investigación, para la movilidad de los profesores, la organización de cursos y congresos y la publicación de trabajos científicos. Todo esto supone un apoyo importante para los investigadores; asimismo, el Premio de Jóvenes Investigadores de Canarias constituye un reconocimiento y un estímulo para los jóvenes que comienzan su trayectoria investigadora.

El CEI considera que sería necesario crear un Registro Canario de Investigadores y desarrollar una aplicación que permita alojar el *curriculum vitae* de todos aquellos que se dedican a la investigación en Canarias, lo que agilizaría las tareas burocráticas relacionadas con la gestión de la investigación (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.2**).

El CEE valora este apartado como regular (C) (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 4.2**).

3.3.3 Objetivos

En el Plan Estratégico Institucional de la ULPGC (2007-2010), Eje Estratégico II (Investigación) se definen los objetivos que los Departamentos deben asumir como propios en su actividad investigadora: “Incrementar la promoción, captación, gestión y transferencia de la actividad I+D+I”, “Mejorar las capacidades y conocimientos de los investigadores, así como las condiciones laborales del personal investigador” e “Incrementar los recursos destinados a la I+D+I, potenciando e incentivando la consolidación de Grupos de Investigación de calidad y excelencia”, todo lo cual se pretende favorecer mediante las actividades mencionadas en el Informe de Autoevaluación. Aunque el Departamento no tiene formulados explícitamente sus objetivos de investigación, la actividad de los Grupos de Investigación es coherente con las Estrategias y Acciones definidas en el Plan Estratégico, si bien debe señalarse que cada Grupo organiza su actividad de manera individual y que apenas hay comunicación entre ellos, circunstancia que habrá que tener en cuenta cuando se elaboren explícitamente dichos objetivos, cuya formulación deberá ser lo suficientemente flexible para que

puedan ser aceptados e incorporados por cada Grupo (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.3**). A pesar de ello, la valoración general de CEE ha sido buena (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 4.3**).

3.3.4 Recursos

En lo que se refiere a la investigación, el Departamento incorpora a su presupuesto fondos de distintas partidas, señaladas en los indicadores del programa 42b: número de Tesis leídas por profesores o becarios de investigación, otras Tesis leídas por doctorandos sin vinculación directa con la ULPGC y número de tramos de investigación. Además, cada Grupo recibe con carácter finalista una dotación propia proporcional a su producción científica y a la financiación competitiva obtenida, que gestionan autónomamente, excepto el 25% que se asigna al Departamento desde 2006, según las directrices de la Gerencia de la Universidad, para desarrollar políticas de apoyo a la investigación del Departamento. Los Grupos gestionan también los fondos que obtienen en convocatorias competitivas para financiar Proyectos de Investigación. En este último caso, el Departamento sólo lleva a cabo las tareas de inventariado de materiales adquiridos, mientras que la tramitación de facturas la realiza el Investigador Principal con la Unidad de Gestión de la Investigación de la ULPGC. A esta dotación estructural para la investigación, las Áreas de Conocimiento pueden añadir parte de los fondos que reciben por otros indicadores en función de las necesidades anuales. Esta fragmentación en la gestión económica relativa a la investigación explica que el Departamento sólo tenga datos parciales sobre el gasto realizado y su finalidad (sólo le constan los realizados por los indicadores del programa 42B).

Es evidente que los fondos para financiar la investigación son siempre insuficientes y más en el Área de Humanidades, en la que no es fácil competir con otros campos de investigación en la búsqueda de recursos financieros externos. Sin embargo, los Grupos del Departamento consiguen regularmente Proyectos financiados en convocatorias públicas competitivas nacionales y autonómicas. Además, algunos de ellos acuden a las convocatorias de Subvenciones para Equipamiento e Infraestructura Científico-Tecnológica de la Dirección General de Universidades e Investigación del Gobierno de Canarias, en las que obtienen periódicamente financiación adicional para sus Proyectos (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.4**). El CEE coincide con la evaluación del CEI y considera que la captación de fondos es adecuada y la valora como buena (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 4.4**).

3.3.5 Estructura

Como reconoce el CEE en su Informe de Evaluación, en el Departamento existen líneas de investigación estables y definidas en los ocho Grupos de Investigación consolidados, en los que se incluye la mayor parte del Profesorado del Departamento, además de otros profesores de otros

Departamentos y de otras universidades (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 4.5**). Los Grupos se crean, principalmente, por afinidades de campos de trabajo, y su actividad suele ser bastante independiente, con un grado discreto de colaboración entre los diferentes grupos, pese a que todos ellos trabajan esencialmente desde una perspectiva filológica. En cambio, todos los Grupos de Investigación del Departamento colaboran con investigadores de otras Universidades y Centros de investigación nacionales y extranjeros, con los que realizan proyectos y trabajos conjuntos. A pesar de que el CEE en el apartado 1.4 de su Informe señala que no era posible deducir la composición de los Grupos ni el número de miembros de cada uno de ellos, en la respuesta a las alegaciones que hizo el CEI a su Informe preliminar, admitió que esta información estaba en las evidencias que se le entregaron durante su visita (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.1; Informe de Evaluación Externa, apartado 1.4; Alegaciones del CEI, apartado 1.4; Respuestas del CEE a las alegaciones del CEI, apartado 1.4**).

La Universidad realiza anualmente una Memoria de la Investigación del conjunto del Personal Docente e Investigador, aunque la consulta en la web institucional no permite realmente conocer toda la investigación que se lleva a cabo en la ULPGC (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.5**).

La ULPGC ha desarrollado, además, aplicaciones informáticas que permiten recoger información sobre la producción científica del Departamento y de la financiación competitiva obtenida, que se utiliza en la elaboración del Presupuesto anual. Asimismo, a través de la Fundación Canaria Universitaria, los investigadores pueden ofrecer a la sociedad servicios relacionados con su actividad y los resultados de sus trabajos de investigación, y también las empresas pueden dirigirse a la Fundación para solicitar soluciones a problemas concretos. Sin embargo, no hay ningún catálogo en el que se recoja la oferta científica de los Departamentos de la ULPGC, salvo la relación de Grupos de Investigación y las líneas en las que se trabaja (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.5; <http://www.fulp.ulpgc.es>**).

En lo que se refiere a la existencia de mecanismos o protocolos que regularicen o gestionen la formación continua en las actividades investigadoras, las circunstancias específicas del Departamento hacen que ésta resulte complicada; la carga docente muy elevada de los profesores y las dificultades para contar con otro Profesorado que cubra las ausencias por estancias dilatadas en Centros de investigación o años sabáticos hacen prácticamente imposible acogerse a ambas posibilidades de formación. A ello debe añadirse que las ayudas del Plan de Formación del Personal Investigador no son suficientes para financiar los gastos de desplazamiento y estancia de la asistencia a Congresos o a Centros de investigación nacionales e internacionales, además de que, al abonarse sólo una vez realizada la actividad, suponen un desembolso previo y casi siempre considerable del investigador. Por todo ello, se puede afirmar que la formación continua del PDI del Departamento, apreciable en sus *curricula*, responde casi exclusivamente al interés personal del investigador (**E: Informe de**

Autoevaluación, apartado 4.5).

3.3.6 Resultados y su calidad

En lo que se refiere al número de sexenios, índice prioritario en la evaluación de la investigación, en los tres años evaluados el Departamento ha pasado de 38 a 43 tramos de investigación reconocidos por la CNEAI, correspondientes a 37 funcionarios, que son los únicos profesores del Departamento que pueden obtenerlos. Como complemento al indicio de calidad que suponen los sexenios deberían tenerse en cuenta los complementos específicos de investigación reconocidos al Profesorado del Departamento, previa evaluación de la ACECAU (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**). En el Informe de Evaluación Externo, el CEE consideró que el promedio de sexenios era muy modesto. A esta afirmación, contestó el CEI señalando que había que tener en cuenta que la numerarización de la mayoría del Profesorado comenzó a partir de 1993 y que, por tanto, sólo habían podido tener, como máximo, dos sexenios. Además, tampoco tuvo en cuenta el número elevado de contratados laborales que tiene el Departamento y que estos profesores no tienen posibilidad de que se reconozca su actividad investigadora, porque no son funcionarios. A pesar de estos argumentos, el CEE no aceptó la alegación (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6; Informe de Evaluación Externa, apartado 7 Principales fortalezas y debilidades; Alegaciones del CEI, apartado 7; Respuestas del CEE a las alegaciones del CEI, apartado 7**).

En cuanto a los Proyectos de Investigación, todos los años se han concedido proyectos financiados a investigadores del Departamento: cuatro financiados por el MEC, tres por el Gobierno de Canarias y dos por el Plan Propio de la ULPGC, lo que evidencia que en el Departamento no sólo hay Grupos muy competitivos que obtienen financiación a nivel nacional sino también nuevos investigadores susceptibles de incrementar su potencial investigador. Hay que señalar también que estos nueve Proyectos no eran los únicos que se estaban desarrollando en esos años, pues otros proyectos, que no se recogen en el periodo evaluado, se habían concedido en años anteriores, pero estaban aún en curso de realización. Este dato debería ser incluido en la Guía en futuras evaluaciones, porque daría una visión más precisa de la actividad investigadora de un Departamento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**).

Otro indicador de la investigación que se realiza en el Departamento es el número de Tesis Doctorales leídas. Durante los tres años evaluados se han defendido cinco Tesis Doctorales que obtuvieron la máxima calificación por unanimidad, pese a que el número de doctorandos que finalizan estos estudios ha ido descendiendo paulatinamente durante los últimos años debido a la escasa consideración que tienen estos estudios en la sociedad y en el mercado laboral.

Por otro lado, algunos profesores del Departamento pertenecen a Comités Editoriales de revistas científicas de su Área, lo que supone un reconocimiento de su valía profesional y de su actividad investigadora. Además, algunos de ellos han sido invitados para impartir conferencias tanto en Centros

nacionales como extranjeros, habiéndose alcanzado en los últimos cuatro años las cifras de 63 conferencias nacionales y 15 internacionales (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**).

En el apartado de publicaciones, su número en los tres últimos años asciende a 554 (56 libros, 207 capítulos de libros y 112 artículos, algunos de ellos en revistas internacionales de gran impacto). Además, se han presentado 179 Comunicaciones en Congresos tanto internacionales como nacionales, lo que refleja un interés por participar en foros de investigación que permiten difundir adecuadamente los resultados de sus trabajos (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**). En relación con este aspecto, el CEE considera que algunos de los resultados de investigación se han publicado en revistas de escaso nivel de difusión y propone que se debe mejorar el nivel de las revistas. A esta debilidad, el CEI alegó que parte de la investigación se desarrolla en torno a la lengua y a la literatura canaria, por lo que algunas de las revistas en las que se publican los resultados de esa investigación se editan en las Islas, sin que ello implique menor relevancia de las publicaciones. El CEE no aceptó esta alegación como se aprecia en la respuesta que remitió al CEI (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6; Informe de Evaluación Externa, apartado 7; Alegaciones del CEI, apartado 7; Respuestas del CEE a las alegaciones del CEI, apartado 7**).

No hay en la Guía de Autoevaluación ningún apartado que recoja datos sobre los Becarios de Investigación que pertenecen al Departamento, aunque es también un indicador de la calidad de la investigación que se realiza, dado que en la concesión de Becas el *curriculum* del director del trabajo y del Grupo de Investigación al que pertenece es un factor muy valorado. El Departamento ha tenido desde sus comienzos Becarios de Investigación y, en la actualidad, cuenta con cinco (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**).

La ULPGC publica cada año una *Memoria de Investigación*, cuya última edición corresponde a 2005. Los datos de la Memoria se pueden consultar, parcialmente, en la web institucional en el enlace “Investigación-Innovación/Memoria de Investigación (1997-2003)”. Asimismo, la ULPGC desde el año 2006 pone a disposición de los Grupos de Investigación la posibilidad de tener una página web propia como medio de difusión de sus trabajos y como instrumento para ofrecer servicios a la sociedad. Al menos dos Grupos de Investigación del Departamento se van a acoger a esta posibilidad durante este año, cuyas páginas se están diseñando en la actualidad (**E: <http://www.gi.ulpgc.es>, Informe de Autoevaluación, apartado 4.6**).

Ha habido, en fin, profesores del Departamento que han sido distinguidos con Premios de Investigación nacionales e internacionales, como el Premio Viera y Clavijo, la Medalla de Oro de Canarias o el Premio de Humanidades de la Academia de la Ciencia de Cuba.

Todo ello, en opinión del CEI, avala una valoración altamente positiva de la producción investigadora del Departamento, no sólo en atención a los aspectos cuantitativos, sino también, y sobre todo, por el reconocimiento externo que en buena medida ha recibido.

--

3.3.7 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 6 (y cada subapartado): Evaluación de la Investigación

PUNTOS FUERTES

- Existe un elevado número de Grupos de Investigación estables y consolidados, cualificados y competitivos, con líneas de investigación estables y definidas con precisión
- Los Grupos de Investigación obtienen financiación en convocatorias públicas y competitivas
- La investigación que se realiza es muy competitiva, porque se publica en revistas de reconocido prestigio nacional e internacional. Además, se obtiene reconocimiento externo: sexenios, complementos de investigación, Premios, etc.

PUNTOS DÉBILES

- El espacio es insuficiente e inadecuado para realizar la actividad investigadora
- No hay definidos objetivos generales y específicos para las actividades de I+D+I del Departamento
- En la ULPGC no hay un catálogo que recoja la oferta científica de los Departamentos y los resultados de su investigación
- Es imposible disfrutar de años sabáticos dedicados exclusivamente a la investigación

PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA	PRIORIDAD		
	Alta	Media	Baja
• Solicitar que se agilice la construcción del nuevo edificio y que se habiliten en él espacios para los Grupos de Investigación para mejorar las instalaciones actuales	X		
• Definir los objetivos generales y específicos para las actividades de I+D+I del Departamento		X	
• Desarrollar un sistema de difusión de los resultados de investigación del Departamento		X	
• Solicitar el aumento de la plantilla y el establecimiento de mecanismos de sustitución para cubrir las ausencias por investigación del PDI	X		

3.4. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO

Descripción y Valoración

El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración

3.4.1 Dirección del Departamento

El Consejo de Departamento de Filología Española, Clásica y Árabe está formado por la totalidad del Profesorado sin excepción, ya que éstos cumplen los requisitos de la LOU para pertenecer al Consejo; por los representantes de Estudiantes, elegidos de acuerdo con la normativa de la Universidad y de los que dos están matriculados en Tercer Ciclo; y por la única administrativa con la que cuenta el Departamento como representante del Personal de Administración y Servicios.

La normativa de la Universidad y el Departamento aseguran la representación de todos los sectores en el Consejo de Departamento; no obstante, en la práctica existe un colectivo, el de Estudiantes, que no suele cubrir los puestos de representantes en este órgano, quizá debido a que los estudiantes, en general, perciben las cuestiones relativas al Departamento con cierta lejanía, ya que los asuntos que les atañen directamente tienen que ver más con los Centros.

Los procedimientos de elección del Equipo Directivo del Departamento aseguran la participación democrática y la renovación periódica de los cargos directivos, algo que redundaría en beneficio no sólo del colectivo adscrito al Departamento, sino también de la calidad de los servicios que presta al conjunto de la Universidad. Esta fortaleza se refleja en la alta participación de profesores y estudiantes en las sesiones del Consejo de Departamento, cuya asistencia es habitual para aprobar, acordar o tratar distintos temas relacionados con la gestión y el funcionamiento del Departamento; sin embargo, en el caso del Personal de Administración y Servicios, el exceso de trabajo que genera el Departamento y la insuficiente dotación de personal dificulta la asistencia regular a los Consejos de la única administrativa con la que se cuenta (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.1**).

En este apartado, el CEE valoró como Excelente los procedimientos de elección del Departamento (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 5.1**).

La dedicación del Equipo Directivo a las numerosas tareas ejecutivas, administrativas y burocráticas es plena, ya que ocupa gran parte de su horario de mañana, a excepción de las horas de docencia, y parcialmente, el horario de tarde. La carga de trabajo que genera el Departamento es muy superior a la que se puede asumir con el Personal Administrativo existente. Sin embargo, siempre se ha cumplido con los plazos establecidos por las normativas de la Universidad para la gestión de la docencia y de la investigación y se ha apoyado la realización de actividades relacionadas con ambos cometidos. La apertura a propuestas que redunden en beneficio de todos los miembros del Departamento y la

preocupación por impulsar políticas de calidad se muestra en la iniciativa de participar en este Plan Piloto de Autoevaluación (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.1**).

Con respecto a la participación de los miembros del Departamento en la gestión económica, el modelo descentralizado adoptado por esta unidad tiene un funcionamiento satisfactorio, pues permite que cada sección gestione los recursos directamente, bajo la supervisión de la Dirección del Departamento, al igual que los Grupos de Investigación, que impulsan sus líneas de trabajo y coordinan sus tareas investigadoras en colaboración con la Dirección del Departamento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.1**).

Como se ha señalado anteriormente, la relación de los estudiantes con el Departamento es muy escasa, ya que, por la estructura universitaria, los estudiantes tienen una vinculación directa con los Centros, y a los Departamentos acuden de manera esporádica y por asuntos muy concretos, como se recoge en el Informe de Autoevaluación.

El grado de implicación de los miembros del Departamento en la toma de decisiones es alto, ya que el Equipo Directivo ha tenido expresa voluntad de llevar todos los asuntos relevantes al Consejo de Departamento para que se debatan con transparencia y se adopten las decisiones con el mayor consenso posible. Este hecho se comprueba en el aumento de número de sesiones del Consejo y en las encuestas de satisfacción, en las que el 70,37% del PDI piensa que “Los Consejos y reuniones que requieren revisión de documentos se convocan con suficiente antelación” y que “Las reuniones y Consejos se convocan procurando la mayor asistencia posible” (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.1**).

3.4.2 Normas de funcionamiento del Departamento. Comisiones.

Las funciones que recoge el Reglamento de Régimen Interno aprobado el 22 de septiembre de 2003 referidas a los miembros del Equipo Directivo están bien definidas y se realizan en su totalidad. Este Reglamento, por su carácter genérico, no detalla, sin embargo, otras tareas burocráticas, protocolarias y de gestión que igualmente cumplen los miembros del Equipo Directivo, especialmente numerosas en el caso de la Dirección del Departamento. El Informe de Autoevaluación sirvió en este aspecto para dejar constancia de estas normas no escritas, que demuestran el gran volumen de trabajo que genera la gestión del Departamento.

En el caso del Personal administrativo, sus funciones vienen detalladas en el Reglamento de Personal de Administración y Servicios de la ULPGC. Cierta número de estas funciones no se realizan en la actualidad porque han sido encomendadas o delegadas a otros, como la realización de compras del material ordinario —que actualmente realiza cada sección del Personal Docente e Investigador, al gestionar su parte de recursos de forma independiente— o la preparación de la oferta de cursos de

Doctorado, la coordinación del calendario, la información al alumnado, etc., tareas que realizan los directores de cada Programa de Doctorado y la Unidad de Tercer Ciclo. Sin embargo, existe una serie de funciones no escritas que han sido recogidas en un documento interno del Personal de Administración y Servicios, en el cual se reivindica su reconocimiento y la adecuación del perfil profesional de la plantilla adscrita al Departamento al trabajo realizado o la incorporación de un nuevo perfil de personal administrativo dedicado a la gestión de forma exclusiva (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.2**).

Estas circunstancias señaladas en el Informe de Autoevaluación no han sido especialmente reseñadas por la Evaluación Externa, si bien se destaca que las funciones del Equipo Directivo están bien definidas y se realizan de forma muy satisfactoria, al igual que las que desempeña el Personal de Administración y Servicios. Este punto, que fue definido como una fortaleza en ambos Informes, probablemente ha merecido una puntuación más baja en la valoración semicuantitativa del Comité externo por otra cuestión, que es la existencia de una única Comisión interna en el Departamento, la de asuntos económicos, que a ojos del CEE deja aspectos importantes de la gestión sin el preceptivo control y conocimiento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.2; Informe de Evaluación Externa, apartado 7, Principales fortalezas y debilidades**).

Efectivamente, en el Informe de Autoevaluación se analizaba el funcionamiento de la Comisión de Asuntos Económicos y del sistema descentralizado de gestión del presupuesto. También se recogía el sentir de la mayoría del Personal Docente e Investigador, favorable a la creación de nuevas comisiones para mejorar el funcionamiento interno del Departamento, y se llegaba a la conclusión de que su establecimiento contribuiría a incrementar la participación en la gestión. Esta conclusión coincide con la propuesta del CEE de que se creen nuevas Comisiones (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.2; Informe de Evaluación Externa, apartado 7**).

3.4.3 Gestión del Departamento

En líneas generales, el nivel de satisfacción de los usuarios con respecto a la gestión del Departamento se considera muy positivo, según se desprende de los resultados de la encuesta de satisfacción realizada a Profesores, Estudiantes y Personal de Administración y Servicios. La valoración del CEE ha sido incluso más positiva que la del CEI, probablemente, porque el Informe de Evaluación Externa incidía más en este punto que en otros aspectos que también afectan a la gestión (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.3; Informe de Evaluación Externa, apartado 7, Principales fortalezas y debilidades**).

La gestión más valorada, tanto en cuestiones administrativas como en otras, es la de la Dirección. Entre los estudiantes, la mayoría considera que la atención recibida por el Equipo directivo es satisfactoria, siendo más positiva la valoración de los estudiantes de Doctorado. Un aspecto especialmente valorado por el Personal Docente e Investigador de la labor de la Dirección del

Departamento es el cuidado y la oportunidad de las convocatorias de los Consejos.

Entre las labores más valoradas de la Secretaría del Departamento, la encuesta destaca la gestión contable, que la mayoría considera puntual y clara. La difusión satisfactoria de información válida para el PDI y otras personas relacionadas con el Departamento es la cuestión más valorada entre las labores de la Jefatura de Servicio.

Con respecto al modelo de gestión económica, en general se considera correcto y adecuado, si bien existe en el seno del Departamento un debate sobre la estructura repartida en diferentes áreas económicas independientes y coordinadas por un representante. Desde fuera, según refleja la encuesta a colectivos no directamente afectados por esta cuestión, la percepción del modelo es positiva, aunque no conozcan a fondo el modo de proceder de este Departamento en la gestión económica.

Las dificultades que el Informe de Autoevaluación ponía de relieve en la labor gestora se referían, sobre todo, a la insuficiencia de personal administrativo, a la falta de espacios en la Sede Departamental y su inadecuación para el trabajo que se realiza en ellos: diseño arquitectónico poco funcional, nivel elevado de ruido, falta de luz y ventilación, etc. También el CEE consideró necesario agilizar la concesión de espacios adicionales al Departamento que mejoren las actuales condiciones **(E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.3; Informe de Evaluación Externa, apartado 7)**.

3.4.4 Transmisión de la información y documentación

No existe una normativa clara ni un *vademecum* para proceder de forma uniforme en todas las unidades administrativas de la ULPGC en la redacción, tramitación, registro y archivo de documentos, por lo que cada Departamento actúa de forma distinta. El Informe de Autoevaluación detalla el sistema de archivo que se lleva en este Departamento, las personas responsables de cada archivo y su estructura cronológica o temática, aspectos que han sido valorados muy positivamente por el CEE **(E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.4; Informe de Evaluación Externa, apartado 5.4)**.

En relación con la información de la que se dispone, hay que señalar que algunos aspectos, cuya valoración se pide, no son competencia del Departamento. De este modo, los listados de los estudiantes de cada asignatura son comunicados a los profesores a través de una aplicación informática. Por otro lado, los Centros y del Servicio de Gestión Académica de cada Edificio controlan el cumplimiento de los plazos de entrega de Actas de Primer y Segundo Ciclo, mientras que el control de las Actas de Tercer Ciclo es responsabilidad del Departamento junto con los Directores de los Programas unidepartamentales.

La información docente (horarios de clases y de exámenes, Planes Docentes) es remitida al Departamento por los Centros en los plazos establecidos, al igual que los Proyectos Docentes cumplimentados por los profesores.

En lo que se refiere a la información económica, la ULPGC dispone de una aplicación informática que

permite conservar todos los datos económicos desde el año 1997, por lo que es posible consultar con rapidez los documentos contables del ejercicio económico vigente y de los anteriores. La organización reciente del presupuesto de la Universidad en dos programas (42A: “Docencia” y 42B: “Investigación”) ha dificultado la consulta del gasto en la aplicación informática, ya que ésta sólo genera una relación de todos los gastos por capítulos, sin distinguir programas.

Todas las Actas del Consejo de Departamento están a disposición de sus miembros para su consulta, y aunque no se elabora una memoria anual, en las sesiones del Consejo se da cuenta de todo los actos organizados por el Departamento en los Consejos ordinarios.

La información llegada a la Sede Departamental es seleccionada, procesada y difundida por la Jefa de Servicio por correo electrónico. En la Sede departamental se custodian para su consulta los documentos llegados a los que se hace referencia. También se envían mensajes electrónicos para informar de convocatorias urgentes, recordar fechas de actos importantes y otras noticias de interés.

En lo que se refiere a la documentación necesaria para la celebración del Consejo, ésta se pone a disposición de todos los interesados en la Sede del Departamento; de esta manera se evita tener que realizar un volumen elevado de fotocopias. Si uno de los miembros del Consejo lo solicita, se fotocopia y se le envía. Con la convocatoria del Consejo ordinario sólo se envía fotocopia de las Actas de las sesiones anteriores que se tienen que aprobar, con el fin de agilizar el primer punto del Orden del día (**E: Archivos depositados en la Sede departamental**).

3.4.6 Gestión Económica

Los criterios adoptados por el Departamento y la Universidad para la gestión económica son claros y aceptados, según el Informe de Evaluación Externa, en el que la gestión se valora como Excelente (**E: Informe de Evaluación Externa, apartado 5.5**).

La ULPGC elabora su presupuesto de acuerdo con las directrices aprobadas por el Consejo de Gobierno y el Consejo Social y ejecutadas por la Gerencia de la Universidad. En la fase de elaboración del Presupuesto, el Departamento remite a la Comisión de Asuntos Económicos las propuestas de dotación que ha determinado la Gerencia, estudia las posibles alegaciones y, luego, distribuye la dotación presupuestaria a las Secciones económicas del Departamento en programas y capítulos, de acuerdo con el artículo 27 del Reglamento de Régimen Interno.

Durante el ejercicio económico, la Dirección del Departamento mantiene informados a los Coordinadores de Sección sobre la marcha del gasto, coordina la gestión y facilita posibles acuerdos entre las Secciones cuando la dotación o el reparto presupuestario entre programas y capítulos lo requieren por necesidades imprevistas. Al final del ejercicio presupuestario, la Dirección del Departamento informa al Consejo de la ejecución de los gastos en un Consejo Ordinario.

La adaptación del presupuesto de la ULPGC al Plan Estratégico y a la financiación plurianual de

inversiones, realizada en el año 2004, supuso un cambio muy beneficioso para el Departamento, al pasar de un reparto lineal y homogéneo para todas las Unidades de Gestión de Gasto a un presupuesto por cumplimiento de objetivos. En los últimos años se ha incrementado sustancialmente la dotación presupuestaria en este Departamento, hasta el punto de que entre 2003 y 2006 casi se ha duplicado. Todo ello indica que el Departamento obtiene resultados muy altos en los indicadores que miden los resultados docentes y de investigación: Proyectos docentes publicados, Valoración docente del Departamento, Tramos de investigación, Producción científica de los Grupos de Investigación, etc. Si se analizan los indicadores en los que hay resultados positivos, se puede observar que éstos se corresponden con las fortalezas que se han señalado en los apartados anteriores.

El procedimiento de gasto que se sigue en el Departamento es el siguiente: la Administración recibe las propuestas de gastos y las facturas de las Secciones económicas y las tramita en el menor plazo posible, vigilando que cumplen todos los requisitos exigidos por las Bases de Ejecución Presupuestaria de la ULPGC.

El Departamento no cuenta con un plan plurianual de inversiones que se extienda más allá del presupuesto siguiente. Sin embargo, en la práctica, el capítulo 6 del Departamento se dedica de manera preferente a la dotación y renovación del equipamiento informático necesario para las actividades docente, investigadora y de gestión de los miembros del Departamento. En lo que se refiere a la Universidad, existe un plan plurianual de inversiones, genérico para toda la Universidad, y que no afecta a la distribución del presupuesto del Departamento.

Aunque la Biblioteca Temática de Humanidades adquiere la bibliografía necesaria para la docencia, algunas Secciones dedican parte de su presupuesto a la suscripción de revistas y a la compra de monografías. También los Grupos de Investigación adquieren fondos bibliográficos con cargo a sus Proyectos financiados (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.5**).

3.4.7 Protocolo de contratación del Pas

La convocatoria de plazas del PAS está regulada por los procedimientos establecidos por la Universidad que se negocian con los representantes sindicales. Sería conveniente que el Departamento fuera oído en la elaboración del perfil de las plazas de su personal administrativo, para poder adecuar las necesidades del trabajo al perfil que se pide en el concurso-oposición. La única función que tiene el Departamento es solicitar a la Gerencia la asignación de funcionarios del PAS si es preciso incrementar la plantilla por necesidades del servicio, si la plaza queda vacante y en caso de sustitución por baja. Posteriormente el Departamento no desempeña ningún papel en las convocatorias de plazas de funcionarios del PAS, ya que éstas se realizan tras la negociación de la RPT entre la Universidad y la Junta de Personal Funcionario no Docente, como establece el artículo 202 de los Estatutos de la

ULPGC. En estas negociaciones no interviene en ningún momento el Departamento (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.6**).

El CEE, al igual que el CEI, considera que el Departamento debe ser oído en la definición del perfil de las plazas del PAS que se le asignan, sin que ello suponga una interferencia en la aplicación de lo establecido en el Estatuto. Por eso, la valoración del CEE es Regular en este apartado (**E: Informe de Autoevaluación, apartado 5.6; Informe de Evaluación Externa, apartado 5.6**).

3.4.8 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El CIE destacará en este cuadro las fortalezas debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 7: Evaluación de las unidades de Administración y/o Gestión de Departamentos (y cada subapartado)

PUNTOS FUERTES

- El Equipo directivo dedica un tiempo considerable a las tareas de dirección, recibe una valoración muy alta en su gestión, tiene capacidad organizativa y posibilita e incentiva la participación.
- Las funciones del Equipo directivo están bien definidas y se llevan a cabo satisfactoriamente.
- El PAS adscrito al Departamento desempeña las tareas de gestión más allá de lo que está estipulado en las normas.
- La gestión del Departamento está muy bien valorada por sus usuarios.
- La información que llega al Departamento se transmite de forma satisfactoria a los miembros que lo componen.
- La información se archiva correctamente y se puede recuperar con facilidad y fiabilidad.
- La dotación del presupuesto por objetivos revela las fortalezas que tiene el Departamento en docencia e investigación.
- El modelo de gestión económica del Departamento permite una descentralización del gasto.
- El Departamento tiene una participación adecuada en las convocatorias de plazas de PDI funcionario y contratado.

PUNTOS DÉBILES

- El PAS asignado al Departamento es insuficiente para desarrollar la carga de trabajo que genera y realiza funciones propias de funcionarios de mayor nivel y categoría que el que tiene reconocido.
- El Departamento sólo cuenta con una Comisión: la de Asuntos Económicos.
- El espacio de la Sede Departamental es reducido y no reúne las condiciones idóneas para llevar a cabo la gestión.
- El Departamento no participa en la definición del perfil de las plazas del PAS funcionario adscrito a Departamentos.

PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA	PRIORIDAD		
	Alta	Media	Baja
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar la ampliación de la Plantilla del PAS. 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar el reconocimiento del nivel que corresponde a las funciones que desempeña efectivamente el PAS del Departamento. 		X	
<ul style="list-style-type: none"> Creación de, al menos, dos Comisiones: Una de Estudios de Títulos Propios y otra de Investigación, Desarrollo e Innovación. 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Continuar con el seguimiento de la elaboración del proyecto arquitectónico del nuevo edificio para que se tengan en cuenta las necesidades de espacios adecuados. 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Solicitar que se tenga en cuenta la opinión del Departamento en el diseño del perfil de las plazas del PAS funcionario adscrito a Departamentos. 		X	

4. VALORACIÓN GLOBAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

El proceso de Autoevaluación se ha visto dificultado por varios factores. En primer lugar, el CEI no ha recibido formación específica para llevar a cabo el proceso, como se hacía constar en el Informe de Autoevaluación.

En segundo lugar, el documento con el que hemos trabajado está diseñado para recoger y evaluar la actividad de los centros y titulaciones y, en muchos apartados, no permite reflejar la situación de un Departamento, como señala también el propio CEE. Así, en un documento de incidencias enviado al Gabinete de Evaluación Institucional, una vez concluido el proceso de autoevaluación, el CEI detallaba de manera pormenorizada las deficiencias que tenían muchas Tablas de la Guía de Autoevaluación. En algunos casos no se podía obtener información sobre aspectos importantes de la actividad del Departamento, como el tipo de Programa de Doctorado, la docencia en Máster, la organización de cursos, el número real de Proyectos de Investigación que se estaban realizando en el momento de la Autoevaluación, la investigación realizada por los Becarios, el carácter de los Congresos, la distinción entre espacios de la Administración del Edificio y la que tutela el Departamento, etc. En otros casos, el diseño de las Tablas no permitía extraer conclusiones significativas, como ocurría con algunos tipos de metodologías utilizadas por los profesores; la asignación presupuestaria que incluía el Capítulo I, sobre el que el Departamento no tiene ninguna capacidad de gestión; o la imposibilidad de saber qué parte correspondía a los gastos relativos a la docencia y a la investigación.

También el CEE hacía numerosas propuestas de mejora para futuros procesos de evaluación, en su mayoría referidas a las deficiencias de la Guía de Autoevaluación y la de Evaluación Externa, a las que dedica dos páginas. Así, señala que no hay coincidencia entre ambas Guías, que no se especifican con claridad aspectos que se debían evaluar, como la referencia al Programa del Departamento o la Coherencia del Departamento con el perfil diferenciador de la Universidad. Además, indicaba que muchos aspectos de la Guía no se ajustaban a la realidad de los Departamentos, como sucede cuando se preguntaba por el responsable de la definición de objetivos de la Investigación. El apartado más extenso corresponde a mostrar que muchos datos y cuestiones que se evaluaban correspondían a titulaciones y, por tanto, a una evaluación de Centros, no de Departamentos.

Por otro lado, los plazos de tiempo para la elaboración del Informe han sido insuficientes, teniendo en cuenta hechos como el retraso de la llegada de datos indispensables para el análisis del Comité, las circunstancias internas de la Universidad (elecciones, cambio de equipo rectoral) y las del propio Departamento. En cuanto al retraso de la entrega de los datos, hay que señalar

que la novedad del proceso ha ocasionado que la Universidad haya tenido que elaborar la información a medida que se realizaba la Autoevaluación, ya que muchos de ellos se analizaban por primera vez.

El CEE ha valorado de manera satisfactoria muchos de los apartados evaluados, entre los que hay que destacar los que se refieren a la Docencia y a la gestión del Departamento.

En la determinación de fortalezas y debilidades, el Informe de Autoevaluación y el Informe de Evaluación Externa presentan numerosas coincidencias en la mayoría de los apartados. Así, el CEE y el CEI están de acuerdo en que el Profesorado está cualificado tanto en el aspecto docente como en el investigador; en que son adecuados aspectos relacionados con la docencia, como la planificación, metodología y la evaluación; en que las líneas de investigación son estables y consolidadas y los Grupos de Investigación obtienen financiación en convocatorias públicas y competitivas; o en que la gestión del Departamento es muy satisfactoria.

También hay coincidencia entre ambos Comités en la detección de algunas debilidades, cuya mejora no siempre depende del Departamento, como es el caso de que el Profesorado asuma una excesiva carga docente; que el Personal de Administración y Servicios sea insuficiente para el volumen de trabajo que se genera -sin que ello haya disminuido el grado de satisfacción de los usuarios-; o que los espacios para realizar las actividades docentes sean claramente inadecuados. Sí dependen del Departamento crear nuevas Comisiones, diseñar nuevos Programas de Doctorado o adoptar medidas para aumentar la difusión de la actividad investigadora o la visibilidad del Departamento en la sociedad.

En cuanto a las discrepancias, el CEI presentó alegaciones, que, en su mayor parte, no fueron aceptadas por el CEE, como se ha dicho en el apartado 2.3 de este Informe Final. De las no aceptadas, las más importantes, a juicio del CEI, son las que se refieren a la calidad y a la difusión de los resultados de la investigación. En cuanto al número de sexenios y a la calidad de la investigación, el CEE consideró que el número de sexenios era modesto. El CEI sigue discrepando de esta opinión, ya que el número de no numerarios es significativo y no tienen posibilidad de conseguir sexenios. En relación con la difusión de los resultados, si bien es cierto que es necesario publicar los resultados de la investigación en revistas de reconocido prestigio, no hay que olvidar que la investigación de una gran parte de los profesores del Departamento está vinculada a Canarias y, por ello, se publica, preferentemente, en revistas de ámbito autonómico, lo que no implica una menor calidad de los trabajos. No obstante, el CEI considera que el Departamento puede mejorar la difusión de los resultados de la investigación y, para ello, ha propuesto una serie de acciones en el Plan de Mejora.

Como valoración general, el CEE ha considerado que la estructura del Informe de Autoevaluación como Buena y que se ajusta a las pautas indicadas en la Guía de Autoevaluación, por lo que lo califica de consistente, aunque, lógicamente, señala aspectos que se deberían haber tenido en cuenta.

El CEI considera muy positivo haber participado en el proceso de Autoevaluación, porque ha permitido reflexionar sobre la situación actual del Departamento, su evolución y, sobre todo, detectar fortalezas y debilidades que ayudarán a mejorar el desarrollo de la actividad docente, investigadora y de gestión del Departamento y adecuarse con más precisión a la nueva situación planteada por la adaptación al EEES.

5. PLAN DE MEJORA

PLAN DE MEJORA DEL DEPARTAMENTO DE FILOLOGÍA ESPAÑOLA, CLÁSICA Y ÁRABE DE LA UNIVERSIDAD
DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

CONVOCATORIA 2006-2007



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

Nº ⁽¹⁾	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL ⁽²⁾	PLAZO ⁽³⁾ corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN ⁽⁴⁾	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁽⁵⁾	META A CONSEGUIR ⁽⁷⁾	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN ⁽⁶⁾
1. PERFIL DEL DEPARTAMENTO						
1.1 Características generales del Departamento y su evolución						
1.1.1	Establecer un procedimiento para definir objetivos genéricos y específicos del Departamento Fase 1. Convocar al Consejo de Departamento para crear una Comisión que elabore una propuesta de objetivos genéricos y específicos del Departamento Fase 2. Elaborar la propuesta Fase 3. Convocar al Consejo de Departamento para discutir y aprobar la propuesta	C M L	Director/a de Departamento Comisión específica Director/a del Departamento Consejo de Departamento	Convocatoria del Consejo Acta del Consejo Actas de la constitución y de las reuniones de la Comisión Propuesta de la Comisión Convocatoria del Consejo Acta del Consejo en la que se aprueba la propuesta	Establecer un marco que permita planificar la actividad del Departamento	30/04/09 30/10/09 30/10/10

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
1.1.2	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PDI para adecuar la carga docente al potencial docente</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Vicerrector/a de Ordenación Académica y EEES y al Vicerrector/a de Profesorado para que se equilibre la carga docente del Profesorado</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas de Profesorado al Departamento</p>	C	Director/a del Departamento	Solicitud a los Vicerrectorados correspondientes	Adecuación de la plantilla a una carga docente que favorezca una docencia e investigación de mayor calidad	30/10/09
1.1.3	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PAS</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Gerente de la Universidad para que adecue la plantilla del PAS del Departamento al volumen de trabajo</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas del PAS al Departamento</p>	C	Director/a del Departamento	Solicitud razonada al Gerente de la Universidad	Mejora de la gestión administrativa del Departamento.	30/04/09
		L	Gerente de la Universidad	Modificación de la RPT del PAS Nº PAS nuevo/ Nº PAS total	Aumento de la plantilla, al menos, con un nuevo PAS.	30/10/13
1.2 Contextualización del Departamento						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
1.2.1	Establecer un plan de difusión de la actividad del Departamento con el fin de aumentar su presencia en la comunidad universitaria y en la sociedad canaria	L	Jefe/a de Servicio del Departamento	<ul style="list-style-type: none"> - Página web del Departamento - Lista de distribución de los medios de comunicación - Memoria de las actividades de docencia e investigación organizadas por el Departamento 	Incrementar la difusión y la visibilidad de la actividad del Departamento en la comunidad universitaria y en la sociedad canaria	30/10/10
2. EVALUACIÓN DE 1er Y 2º CICLO						
2.1 Programa de formación						
2.2 Desarrollo de la Enseñanza						
2.3 Resultados Académicos						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
2.3.1	<p>Proponer a los Vicerrectorados con competencias en la formación del PDI la realización de cursos específicos de formación docente para incentivar la participación del Profesorado y, de esta manera, intentar mejorar la tasa de rendimiento de los estudiantes</p> <p>Fase 1. Solicitar a los Profesores que comuniquen sus necesidades de formación</p> <p>Fase 2. Convocar al Consejo de Departamento para que estudie y apruebe el Plan de Formación del Departamento</p> <p>Fase 3. Solicitar a los Vicerrectorados con competencias en la formación del PDI que incluyan en el Plan de Formación del Profesorado de la Universidad los cursos aprobados en el Consejo</p>	<p>C</p> <p>M</p> <p>M</p>	<p>Jefe/a de Servicio del Departamento</p> <p>Director/a del Departamento Consejo de Departamento</p> <p>Director/a del Departamento</p>	<p>Solicitud al Profesorado a través del correo electrónico Peticiones de los profesores</p> <p>Convocatoria del Consejo Acta del Consejo</p> <p>Propuesta razonada de, al menos, dos cursos de formación específica a los Vicerrectorados competentes, aprobada por el Consejo del Departamento</p>	<p>Mejorar la calidad de la docencia y su repercusión en la tasa de rendimiento</p>	<p>30/04/09</p> <p>30/10/09</p> <p>30/10/09</p>
2.4 Recursos humanos: Profesorado						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
2.4.1	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PDI para adecuar la carga docente al potencial docente</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Vicerrector/a de Ordenación Académica y EEES y al Vicerrector/a de Profesorado para que se equilibre la carga docente del Profesorado</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas de Profesorado al Departamento</p>	<p>C</p> <p>L</p>	<p>Director/a del Departamento</p> <p>Vicerrector/a de Ordenación Académica y EEES Vicerrector/a de Profesorado</p>	<p>Solicitud a los Vicerrectorados correspondientes</p> <p>Convocatoria de concurso público para la dotación de las plazas</p> <p>Media de carga docente del PDI</p>	<p>Adecuación de la plantilla a una carga docente que favorezca una docencia de mayor calidad</p>	<p>30/10/09</p> <p>30/10/13</p>
2.5 Recursos humanos: PAS						
2.5.1	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PAS</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Gerente de la Universidad para que adecue la plantilla del PAS del Departamento al volumen de trabajo</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas del PAS al Departamento</p>	<p>C</p> <p>L</p>	<p>Director/a del Departamento</p> <p>Gerente de la Universidad</p>	<p>Solicitud razonada al Gerente de la Universidad</p> <p>Modificación de la RPT del PAS</p> <p>Nº PAS nuevo/ Nº PAS total</p>	<p>Mejora de la gestión administrativa del Departamento. Aumentar la plantilla, al menos, con un nuevo PAS.</p>	<p>30/04/09</p> <p>30/10/13</p>
2.6 Instalaciones y medios						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
2.6.1	Solicitar que se agilice la construcción del nuevo edificio y que se habiliten en él espacios adecuados para la docencia y la acción tutorial	C	Director/a del Departamento	Informe razonado de las necesidades de espacio para la docencia y la acción tutorial dirigido al Gerente de la Universidad	Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la docencia y la acción tutorial	30/04/09
3. EVALUACIÓN DEL TERCER CICLO						
3.1 Evaluación de la enseñanza						
3.1.1	Iniciar el diseño del nuevo Programa de Doctorado del Departamento Fase 1. Convocar a la Comisión de Títulos Propios Fase 2. Elaborar la propuesta Fase 3. Convocar al Consejo de Departamento para discutir y aprobar la propuesta	M L L	Presidente de la Comisión de Títulos Propios Comisión de Títulos Propios Director/a del Departamento Consejo de Departamento	Convocatoria de la Comisión Actas de las reuniones de la Comisión Propuesta de la Comisión Convocatoria del Consejo Acta del Consejo en la que se aprueba la propuesta	Diseño de un Programa de Doctorado adaptado al EEES	30/10/09 30/10/10 30/10/10

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
3.1.2	<p>Elaborar un Plan de difusión de las líneas de investigación del Departamento entre los estudiantes de Tercer Ciclo Fase 1. Elaboración del Plan de difusión</p> <p>Fase 2. Convocatoria de una sesión informativa para los estudiantes de Tercer Ciclo</p>	L	Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación	Actas de la Comisión Propuesta del Plan de difusión	Mejorar el conocimiento que tienen los estudiantes de Tercer Ciclo de las líneas de investigación en las que se puede realizar el DEA	30/10/10
3.1.3	<p>Crear un fichero de egresados con sus datos que se renueve anualmente.</p> <p>Aplicar una encuesta de satisfacción a los egresados de Tercer Ciclo sobre el programa formativo</p>	M	Jefe/a de Servicio del Departamento	Base de datos de los egresados	Conocer la valoración de los egresados de Tercer Ciclo sobre el programa formativo para mejorar la docencia y la vinculación con las líneas de investigación del Departamento	30/10/09
		L	Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación	Encuesta de satisfacción		30/10/10
3.2 Evaluación de la investigación						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
3.2.1	<p>Realizar actividades de información a los estudiantes de Tercer Ciclo sobre criterios de calidad en la actividad investigadora</p> <p>Fase 1. Elaboración de un documento informativo sobre criterios de calidad</p> <p>Fase 2. Convocatoria de una sesión informativa para los estudiantes de Tercer Ciclo</p>	<p>L</p> <p>L</p>	<p>Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p>	<p>Documento sobre criterios de calidad en investigación</p> <p>Convocatoria de la sesión informativa</p>	<p>Facilitar a los estudiantes de Tercer Ciclo información precisa sobre los criterios de calidad en la actividad investigadora</p>	<p>30/10/10</p> <p>30/10/10</p>
3.2.2	<p>Elaborar un Plan de difusión de la normativa de Doctorado Europeo entre los estudiantes de Tercer Ciclo</p> <p>Fase 1. Elaboración del Plan de difusión</p> <p>Fase 2. Convocatoria de una sesión informativa para los estudiantes de Tercer Ciclo</p>	<p>L</p> <p>L</p>	<p>Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p>	<p>Plan de difusión</p> <p>Convocatoria de la sesión informativa</p>	<p>Mejorar el conocimiento que tienen los estudiantes de Tercer Ciclo de los requisitos para obtener el Doctorado Europeo</p>	<p>30/10/10</p> <p>30/10/10</p>
3.3 Evaluación de la gestión						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
3.3.1	Solicitar a la Administradora del Edificio de Humanidades que se mejore la infraestructura del Aula de Tercer Ciclo y del Seminario del Departamento	C	Director/a del Departamento	Solicitud a la Administradora del Edificio Millares Carlo de dotación de mobiliario del Aula de Tercer Ciclo y del Seminario	Mejorar la calidad de la docencia y facilitar el trabajo en el aula de los estudiantes	30/04/09
4. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN						
4.1 Perfil de la investigación						
4.2 Contexto						
4.2.1	Solicitar que se agilice la construcción del nuevo edificio y que se habiliten en él espacios para los Grupos de Investigación	C	Director/a del Departamento	Informe razonado de las necesidades de espacio de los Grupos de Investigación dirigido al Gerente y al Vicerrector/a de Investigación, Desarrollo e Innovación	Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la actividad de los Grupos de Investigación	30/04/09
4.2.2	Solicitar la creación de una aplicación informática para la Gestión del <i>Curriculum Vitae</i>	C	Director/a del Departamento	Solicitud al Vicerrector/a de Investigación, Desarrollo e Innovación	Facilitar la gestión burocrática de los investigadores para solicitar Proyectos	30/04/09

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
4.3 Objetivos						
4.3.1	<p>Establecer un procedimiento para definir objetivos genéricos y específicos para las actividades de I+D+I del Departamento</p> <p>Fase 1. Convocar a la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación del Departamento, para elaborar una propuesta de objetivos</p> <p>Fase 2. Elaborar la propuesta</p> <p>Fase 3. Convocar al Consejo de Departamento para discutir y aprobar la propuesta</p>	<p>C</p> <p>M</p> <p>L</p>	<p>Presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación</p> <p>Director/a del Departamento Consejo de Departamento</p>	<p>Convocatoria de la Comisión</p> <p>Actas de las reuniones de la Comisión Propuesta de la Comisión</p> <p>Convocatoria del Consejo Acta del Consejo en la que se aprueba la propuesta</p>	<p>Establecer un marco que permita evaluar la actividad investigadora del Departamento</p>	<p>30/04/09</p> <p>30/10/09</p> <p>30/10/10</p>
4.4.1 Recursos						
4.5 Estructura						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
4.5.1	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PDI para permitir la movilidad de los investigadores</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Vicerrector/a de Ordenación Académica y EEES y al Vicerrector/a de Profesorado para permitir la movilidad de los investigadores</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas de Profesorado al Departamento</p>	<p>C</p> <p>L</p>	<p>Director/a del Departamento</p> <p>Vicerrector/a de Ordenación Académica y EEES Vicerrector/a de Profesorado</p>	<p>Solicitud a los Vicerrectorados correspondientes</p> <p>Convocatoria de concurso público para la dotación de las plazas</p> <p>Nº de investigadores con movilidad/nº investigadores total</p>	<p>Mejora del desarrollo de la actividad investigadora.</p>	<p>30/10/09</p> <p>30/10/13</p>

4.6 Resultados y su calidad

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
4.6.1	Establecer un plan de difusión de los resultados de investigación del Departamento	L	Jefe/a de Servicio del Departamento	<ul style="list-style-type: none"> - Página web del Departamento - Habilitar un espacio en esta página web para difundir la actividad de los Grupos de Investigación - Memoria de las actividades de investigación organizadas por el Departamento 	Incrementar la difusión y la visibilidad de la actividad investigadora del Departamento	30/10/10
4.6.2	<p>Realizar actividades de información a los miembros del Departamento sobre los criterios de calidad en la evaluación de la actividad investigadora</p> <p>Fase 1. Elaboración de un documento informativo sobre criterios de calidad en la evaluación de la actividad investigadora</p> <p>Fase 2. Convocatoria de una sesión informativa</p>	L	Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación	Documento sobre criterios de calidad en la evaluación de la actividad investigadora	Facilitar a los miembros del Consejo información precisa sobre los criterios de calidad que se están utilizando en la evaluación de la actividad investigadora	30/10/10
		L	Presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación	Convocatoria de la sesión informativa	la actividad investigadora	30/10/10

Nº ⁽¹⁾	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL ⁽²⁾	PLAZO ⁽³⁾ corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN ⁽⁴⁾	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁽⁵⁾	META A CONSEGUIR ⁽⁷⁾	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN ⁽⁶⁾
5. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN						
5.1 Dirección del Departamento						
5.2 Normas de funcionamiento del Departamento. Comisiones						
5.2.1	Convocatoria del Consejo de Departamento para crear la Comisión de Títulos Propios	C	Director/a del Departamento	Convocatoria del Consejo Acta del Consejo de Departamento en la que se crea la Comisión	Diseñar nuevos Títulos adaptados al EEES y mejorar la organización de los estudios de postgrado	30/04/09
5.2.2	Convocatoria del Consejo de Departamento para crear la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación	C	Director/a del Departamento	Convocatoria del Consejo Acta del Consejo de Departamento en la que se crea la Comisión	Mejorar la coordinación entre las líneas de investigación del Departamento y su difusión	30/04/09
5.3 Gestión del Departamento						

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5)	META A CONSEGUIR (7)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6)
5.3.1	<p>Solicitar el aumento de la plantilla del PAS</p> <p>Fase 1. Enviar una solicitud razonada al Gerente de la Universidad para que adecue la plantilla del PAS del Departamento al volumen de trabajo</p> <p>Fase 2. Dotar de nuevas plazas del PAS al Departamento</p>	C L	Director/a del Departamento Gerente de la Universidad	Solicitud razonada al Gerente de la Universidad Modificación de la RPT del PAS Nº PAS nuevo/ Nº PAS total	Mejora de la gestión administrativa del Departamento. Aumentar la plantilla, al menos, con un nuevo PAS	30/04/09 30/10/13
5.3.2	<p>Solicitar el reconocimiento del nivel y la categoría que corresponden a las funciones que desempeña efectivamente el PAS del Departamento</p>	C	Director/a del Departamento	Solicitud razonada al Gerente de la Universidad	Adecuación entre el trabajo que se realiza y el nivel y la categoría del puesto de trabajo	30/04/09
5.3.3	<p>Solicitar que se agilice la construcción del nuevo edificio y que se habiliten en él espacios suficientes para la Administración del Departamento</p>	C	Director/a del Departamento	Informe razonado de las necesidades de espacio de la Administración del Departamento dirigido al Gerente	Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la gestión del Departamento	30/04/10
5.4 Transmisión de la Información y la Documentación						

Nº ⁽¹⁾	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL ⁽²⁾	PLAZO ⁽³⁾ corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN ⁽⁴⁾	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁽⁵⁾	META A CONSEGUIR ⁽⁷⁾	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN ⁽⁶⁾
5.5 Gestión Económica. Adecuación a las Necesidades y Optimización						
5.6 Protocolo de contratación de Personal. Pas						
5.6.1	Solicitar que se tenga en cuenta la opinión del Departamento en el diseño del perfil de las plazas del PAS funcionario adscrito a Departamentos	C	Director/a del Departamento	Solicitud razonada al Gerente de la Universidad	Adecuación del puesto de trabajo a las necesidades de la gestión del Departamento	30/04/09

(1) Numerar las acciones en orden correlativo.

(2) Las acciones de mejora estarán descritas de forma concisa, concreta y realista. En el caso de que se requieran fases diferentes para su desarrollo, indiquense numeradas en orden creciente.

(3) Indíquese el plazo en el que se prevé acometer y desarrollar la acción. Corto: 6 meses; Medio: un año; Largo: dos años.

(4) Indicar con concreción la/s persona/s o cargo/s que se responsabilizará/n de la acción.

(5) Se señalará el indicador que se utilizará para comprobar el nivel de ejecución de la acción. El indicador no debe ser una propuesta, ni un estudio, ni un deseo, sino un resultado o una evidencia contrastable, preferentemente de tipo binario, SI/NO, o de tipo cuantitativo (nº de fondos bibliográficos adquiridos, porcentaje de tesis aprobadas, nº o % de profesorado participantes en proyectos de innovación, número de Programas de Doctorado ofertados, nº de ordenadores adquiridos,...). Siempre deberá tenerse como referencia la situación del Departamento al finalizar la evaluación. El indicador debe mostrar el progreso conseguido mediante el desarrollo de la acción.

(6) Se indicará la fecha prevista para la terminación de la acción. Debe ser coherente con el plazo propuesto.

(7) Se entiende como meta a conseguir el valor que se propone alcance el indicador propuesto en el plazo indicado. Debe tener en cuenta la situación de partida

